RAPPORT DE DURABILITE 2024

Aligné sur les exigences de la CSRD

Classification du document : Public| *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Août 2025

Table des matières

1/ Informations générales 5
1-1 Introduction, périmètre, exclusion et conditions de réalisation du rapport 5
1-1-1 Périmètre du rapport de durabilité 5
1-1-2 Couverture du rapport 5
1-1-3 Réalisation du rapport 5
1-2 Gouvernance et interactions (GOV-1) 5
1-2-1 Le Comité Exécutif (COMEX) 5
1-2-2 Fonctionnement du Comité ESG et des sous-comités 6
1-2-3 Expertise et développement continu 9
1-3 Stratégie, Business model et chaine de valeur (SBM-1) 9
1-3-1 Stratégie de Scalian 9
1-3-2 Business model (SBM-1) 13
1-3-3 Chaîne de valeur 15
1-3-4 Engagement des parties prenantes (SBM-2) 15
1-4 Enjeux matériels (SBM-3) 17
1-4-1 Note méthodologique – Calcul des impacts, risques, opportunités et intégration de l'horizon temporel 17
1-4-2 Politique ESG de Scalian : une stratégie durable alignée sur les standards internationaux 20
2/ Environnement 23
2-1 Description des processus pour identifier les Impacts, Risques et Opportunités (ESRS-E1-IRO1) 24
2-1-1 Présentation des Impacts, Risques et Opportunités (ESRS E1) 24
2-1-2 Tableaux des risques de transitions, risques physiques et stratégie de résilience (E1-SBM-3) 26
2-2 Comment réduire, atténuer l'empreinte carbone et s'adapter au changement climatique ? (E1-1) 28
2-2-1 Plan de transition (ESRS E1- 3-4) 29
2-3 Politique Environnement & Climat (E1-2, incluant MDR-P) 34
2-3-1 Une stratégie ambitieuse au service d'un avenir durable 34
2-4 Bilan Carbone® (E1-6) 37
2-4-1 Employés couverts par la certification ISO 14001 (E1) 39
2-5 Autre sujet environnemental, traité par Scalian : les déchets et l'économie circulaire 40
2-6 Initiatives ou actions supplémentaires en faveur de l'environnement 41
2-7 Une démarche environnementale globale et structurée 42
2-8 Taxonomie 42

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

3/ Social 43
3-1 Informations générales 43
3-2 Effectif propre (ESRS S1) 43
3-2-1 Introduction au contexte et IRO (SBM-3) 43
3-2-2 Tableau des risques et des opportunités sur la main d'œuvre (SBM-3_05) 45
3-2-3 Politique RH (ESRS S1, incluant MDR-P) 48
3-2-4 Tableau des objectifs en matière de Performances Sociales (S1, incluant MDR-T) 55
3-2-5 Evaluation de la satisfaction des collaborateurs (S1-4) (S1-2_06 /S1_2_15) 56
3-2-6 Caractéristiques de la main d'œuvre (tableau, S1-6) 58
3-2-7 Formations et développement des compétences 58
3-2-8 Egalité et diversité (S1-9) 59
3-2-9 Egalité des chances / des genres (S1-4, incluant MDR-P) 60
3-2-10 Handicap (S1-2_07 / 10 / 11) (S1-1_01) 61
3-2-11 Tableau des travailleurs Scalian par âge (S1-4, incluant MDR-A) 62
3-2-12 Santé et Sécurité au Travail (S1-1, incluant MDR-P) 62
3-2-13 Dialogue social (S1, incluant MDR-P) 64
3-2-14 Processus d'engagement auprès des travailleurs et des représentants des travailleurs (S1-2) 64
4/ Gouvernance 67
4-1 Description de la gouvernance ESG 67
4-2 Introduction au contexte 68
4-2-1 Description des enjeux matériels, de la conduite des affaires et de la conformité (G1, SBM-3) 69
4-2-2 Politique éthique et conformité (G1-1, G1-2, G1-3 dont MDR-P) 71
4-2-3 Dispositifs de contrôle interne et pilotage éthique 72
4-2-4 Reporting, indicateurs et performance éthique 73
4-2-5 Conclusions 74
4-3 Devoir de vigilance et chaîne de valeur (GOV-4) 75
4-4 Lutte contre la corruption (G1) 76
4-5 Au-delà des enjeux matériels : politique de sécurité des données (MDR-A) 77
5 / Annexes 80
5-1 Tableau des ESRS : Applicabilité et justifications 80
5-2 Exigences de la CSRD et chapitres associés 81
5-3 Table de correspondance et indicateurs de performance associés 84

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

LE DEVELOPPEMENT DURABLE DANS L'ADN DE SCALIAN

« ***Le développement durable est un choix stratégique et une conviction profonde : chez Scalian, il structure notre vision, transforme nos métiers et engage chacun de nous***. »

Depuis plusieurs années, **Scalian a engagé une transformation** ambitieuse pour affirmer son rôle de **partenaire technologique de référence dans les domaines du conseil, de l'ingénierie et de la transformation numérique**. Cette dynamique s'appuie sur une évolution de notre modèle économique, un enrichissement de nos offres et un renforcement de notre **ancrage international**. Au cœur de cette stratégie, la durabilité n'est pas un simple complément : elle en est un **accélérateur**.

Notre monde est marqué par une instabilité croissante : **tensions géopolitiques, dérèglements climatiques, accélération numérique, incertitudes économiques**. Ces bouleversements exigent des entreprises une lucidité nouvelle, une capacité à anticiper, à se transformer et à agir avec responsabilité. Chez Scalian, nous avons la conviction que la performance technologique ne peut être durable que si elle s'appuie sur une démarche sincère, structurée et collective en matière d'environnement, de social et de gouvernance (ESG).

En 2024, nous avons franchi un cap significatif en renforçant **notre politique ESG** autour d'engagements concrets. Notre **trajectoire climat**, alignée sur les standards scientifiques, fixe un objectif ambitieux de réduction de nos émissions carbone. Pour atteindre notre trajectoire, nous avons intensifié nos actions sur la **mobilité durable, la sobriété énergétique et les achats responsables, tout en développant des solutions à impact positif pour nos clients.**
Sur le plan **social**, nous avons poursuivi nos efforts pour faire **de l'inclusion, de la diversité et du bien-être au travail** les piliers d'un modèle managérial équitable et humain. Nous croyons fermement que le progrès technologique doit rimer avec **progrès humain**.
Enfin, notre **gouvernance** s'est dotée d'un cadre structurant pour piloter la transformation durable : des **comités ESG engagés, un reporting rigoureux, une culture de l'éthique et de la conformité renforcée**. Ces leviers nous permettent de mieux répondre aux exigences émergentes, notamment celles de la CSRD, qui marque une avancée déterminante vers une **durabilité mesurable et transparente**.

Ce premier rapport de durabilité volontaire illustre notre engagement à anticiper les mutations réglementaires, mais surtout à répondre à un impératif de sens et d'impact. Il marque le début d'un processus d'amélioration continue, ancré dans notre raison d'être ***: Humans & Technology to scale up sustainable performance***.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

1/ Informations générales

1-1 Introduction, périmètre, exclusion et conditions de réalisation du rapport

1-1-1 Périmètre du rapport de durabilité

Le présent rapport couvre l'ensemble des entités faisant l'objet d'une intégration globale dans les comptes consolidés du groupe Scalian au 31 décembre 2024.
Aucune des entités intégrées au périmètre de consolidation du groupe ne fait l'objet d'une exemption de publication d'information de durabilité au titre de l'exercice 2024.

1-1-2 Couverture du rapport

La couverture du présent rapport varie selon les thématiques abordées. Les données quantitatives et qualitatives relatives aux dimensions environnementales et de gouvernance couvrent l'intégralité (100 %) du périmètre consolidé du Groupe. En revanche, les données sociales — tant qualitatives que quantitatives — couvrent 87 % du périmètre consolidé, principalement centré sur les implantations de Scalian en France, en Allemagne et en Espagne. Les entités nouvellement acquises seront intégrées au périmètre du reporting en 2026.

1-1-3 Réalisation du rapport

Scalian publie, pour l'exercice 2024, son premier rapport de durabilité, en s'alignant volontairement sur les exigences introduites par la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), à savoir la directive (UE) 2022/2464. Cette directive, transposée dans le droit français, notamment par l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, impose des obligations renforcées en matière de transparence et de publication d'informations extra-financières pour certaines entreprises.

Ce rapport est établi à titre volontaire, Scalian n'étant pas encore juridiquement soumis à l'obligation de reporting CSRD pour l'exercice 2024. Ce rapport n'a pas fait l'objet d'une vérification externe. Cependant, en tant que participation du groupe Wendel, certaines données de durabilité quantitatives et qualitatives ont été présentées dans l'état de durabilité de Wendel qui a fait l'objet d'un examen limité par EY et Deloitte en tant qu'auditeurs de durabilité de Wendel. Les informations de Scalian examinées figurent dans le Document d'Enregistrement Universel (DEU) 2024 du groupe Wendel, auquel ce rapport fait également référence.

1-2 Gouvernance et interactions (GOV-1)

La gouvernance de Scalian repose sur une architecture intégrée, qui permet d'articuler la vision stratégique de l'entreprise, le pilotage opérationnel, et l'intégration transversale des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Cette structure permet à Scalian de prendre des décisions éclairées, de garantir la transparence de ses actions, et de s'adapter rapidement aux enjeux de transformation durable.

1-2-1 Le Comité Exécutif (COMEX)

Le COMEX constitue l'organe central de pilotage des activités du groupe. Il est responsable de l'élaboration des grandes orientations stratégiques et de leur déploiement à tous les niveaux de l'organisation. Ses membres sont issus des principales fonctions de l'entreprise : direction générale, finance, ressources humaines, juridique, fusions-acquisitions et opérations. Le COMEX supervise les performances opérationnelles, commerciales et financières, en intégrant systématiquement les

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

dimensions ESG dans ses arbitrages. Il veille à la bonne exécution des plans d'action, à la gestion proactive des risques, et à l'identification des opportunités d'innovation ou d'expansion. Cette instance joue un rôle central dans l'alignement entre la stratégie globale de l'entreprise et les priorités sectorielles ou territoriales.

Les comités spécialisés : un pilotage thématique renforcé

Scalian s'appuie sur plusieurs comités spécialisés qui viennent compléter l'action du COMEX en apportant une expertise ciblée :

- **Le Comité de Surveillance/d'Audit**, composé de membres indépendants et de représentants de l'actionnaire principal, assure une mission de contrôle stratégique. Il veille à la bonne application des orientations fixées, au respect des engagements ESG, et à la transparence des pratiques de gouvernance.
- **Le Comité ESG**, mis en place en 2024, est chargé de la gouvernance de la durabilité au sein du groupe. Il élabore la feuille de route ESG de Scalian, suit les plans d'action associés, et veille à la bonne gouvernance du *reporting* non financier, notamment dans le cadre du r*eporting* CSRD. Il coordonne les différents comités techniques associés (environnement, performance sociale, achats responsables, éthique et conformité), qui mettent en œuvre les actions concrètes dans leurs domaines respectifs.

1-2-2 Fonctionnement du Comité ESG et des sous-comités

Le Comité ESG se réunit trimestriellement. Il est composé de représentants des directions fonctionnelles et des filiales impliquées dans les sujets ESG. Il établit un plan d'action annuel, définit les objectifs, suit les indicateurs clés de performance, collecte les données nécessaires et rend compte de ses résultats au COMEX. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents, et formalisées dans un plan d'action suivi dans un espace numérique dédié. Le président du comité est désigné par le COMEX.

Chacun des sous-comités ESG (environnement, social, achats responsables, éthique) dispose de son propre budget, de son règlement intérieur et d'une autonomie de gestion. Ils sont responsables de la mise en œuvre des actions, de leur suivi, et de leur remontée au comité ESG. Chacun de ces sous-comités dispose de missions précises, d'indicateurs dédiés et d'une autonomie d'action encadrée par la gouvernance du groupe. Ils sont composés de référents métiers issus des différentes entités du groupe et travaillent en coordination avec les directions fonctionnelles concernées.

Le comité Éthique et Conformité

Ce comité joue un rôle central dans la gouvernance de Scalian en garantissant l'intégrité, la transparence et la conformité réglementaire des pratiques du groupe. Sa mission est de structurer et de piloter les politiques relatives à l'éthique des affaires, à la lutte contre la corruption, à la protection des données personnelles, à la conformité réglementaire et au respect des droits fondamentaux.

Ce comité veille à ce que l'ensemble des collaborateurs, partenaires, fournisseurs et clients soient alignés avec les principes éthiques du groupe et les exigences légales internationales.

Missions principales :

- **Déploiement du code d'éthique et de conduite** : Le comité assure la diffusion et la bonne compréhension du code d'éthique auprès de toutes les parties prenantes internes. Il s'assure

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

que les principes de loyauté, d'intégrité, de transparence et de respect guident toutes les interactions professionnelles.

- **Lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts** : Il supervise les programmes de prévention des risques liés à la corruption, au trafic d'influence et aux pratiques anticoncurrentielles. Il coordonne les actions de sensibilisation, les formations et la mise en place d'outils de déclaration et de gestion des conflits d'intérêts.
- **Protection des données personnelles et cybersécurité** : Le comité travaille en lien avec le DPO (*Data Protection Officer*) et les équipes IT pour assurer le respect des réglementations telles que le RGPD. Il veille également à la sécurité des systèmes d'information et à la mise en œuvre des pratiques de cybersécurité responsables.
- **Conformité réglementaire globale** : Il assure une veille réglementaire continue, notamment en lien avec les directives européennes (SAPIN II, CSRD, devoir de vigilance, législation anti-blanchiment, etc.) et adapte les politiques internes en conséquence. Des audits réguliers et des contrôles de conformité sont réalisés à l'échelle des entités du groupe.
- **Canal d'alerte éthique** : Le comité supervise la plateforme de signalement interne, ouverte à tous les collaborateurs mais également aux parties prenantes externes du groupe, permettant de rapporter en toute confidentialité et anonymement si besoin, des comportements contraires aux principes éthiques du groupe. Il garantit le traitement impartial, confidentiel et diligent de chaque alerte.
- **Formation et culture de la conformité** : Il conçoit et déploie des programmes de formation adaptés aux risques métiers. Ces sessions sont obligatoires pour tous les nouveaux collaborateurs et périodiquement réactualisées pour les autres. Une attention particulière est portée à la culture d'entreprise autour de l'éthique, considérée comme un levier de performance durable.

Gouvernance et pilotage

Le comité Éthique et Conformité est composé de représentants de la direction juridique, des ressources humaines, de la direction générale, et d'experts métier. Il travaille en étroite collaboration avec les autres sous-comités ESG pour garantir une cohérence des actions, notamment sur les sujets transversaux comme les achats responsables, la diversité ou la sécurité des données.

Ses travaux sont présentés au Comité ESG dans le cadre du reporting trimestriel, et les recommandations formulées sont soumises au COMEX pour validation et déploiement. Il joue également un rôle de conseil auprès des directions opérationnelles dans le cadre de situations complexes ou de décisions sensibles.

Le comité Environnement et Climat

Le comité Environnement et Climat est chargé de piloter la stratégie environnementale de Scalian. Il élabore les plans d'action liés à la décarbonation, à l'optimisation des ressources, à l'éco-conception des solutions et à la gestion des impacts environnementaux liés aux activités du groupe.

Ses principales missions incluent :

- L'élaboration du bilan carbone (Scopes 1, 2 et 3) et la définition d'objectifs de réduction alignés sur la trajectoire Net Zéro.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

- Le suivi de la consommation énergétique des sites, la mise en œuvre de plans de sobriété, et la transition vers des contrats à énergies renouvelables.
- L'intégration des critères environnementaux dans les projets clients via des méthodologies d'évaluation d'impact et des outils de simulation.
- La sensibilisation interne aux enjeux climatiques à travers des formations, des ateliers collaboratifs et des programmes comme la « Fresque du Climat ».

Ce sous-comité rend compte de ses travaux dans le reporting ESG annuel et assure une veille réglementaire active sur les obligations environnementales européennes (CSRD, Taxonomie verte, SFDR).

Le comité Performance Social

Ce sous-comité pilote les politiques sociales du groupe avec un double objectif : améliorer la qualité de vie au travail et promouvoir l'inclusion et la diversité. Il intervient sur l'ensemble du cycle Ressources Humaines, du recrutement à la formation, en passant par la gestion des carrières et le dialogue social.

Ses missions couvrent notamment :

- La définition des indicateurs de bien-être, d'engagement salarié et d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
- La mise en œuvre de plans d'action sur la diversité (genre, âge, handicap, origine) et l'égalité professionnelle.
- Le suivi de la politique de formation continue (notamment via la Scalian Academy), et le développement des compétences en lien avec les transitions numériques et durables.
- Le pilotage des dispositifs de dialogue social, des enquêtes internes, et la formalisation de la politique RH dans un cadre éthique et transparent.

Le sous-comité RH collabore avec les managers de proximité et les équipes de Talent Acquisition pour intégrer les principes ESG dès les processus d'embauche et d'intégration.

Le comité Achats Responsables

Ce sous-comité structure la politique d'achats durables de Scalian. Il travaille à intégrer les critères environnementaux, sociaux et éthiques dans les processus d'évaluation et de sélection des fournisseurs. Il joue un rôle essentiel dans la consolidation d'une chaîne d'approvisionnement responsable et résiliente.

Ses responsabilités clés sont :

- La formalisation de la charte fournisseurs et son intégration dans les appels d'offres.
- L'évaluation régulière des fournisseurs selon des critères ESG (conformité réglementaire, éthique, bilan carbone, pratiques sociales).
- La mise en place de partenariats durables avec les fournisseurs stratégiques (co-développement, mutualisation de bonnes pratiques, innovation partagée).
- Le suivi des risques liés à la chaîne de valeur (ruptures, dépendances critiques, atteintes aux droits humains), et la mise en place de mesures de prévention ou d'atténuation.

Il s'assure que les pratiques d'achat de Scalian soient alignées avec les objectifs de réduction des émissions indirectes (Scope 3) et avec les principes de la directive sur le devoir de vigilance.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

1-2-3 Expertise et développement continu

Les membres des instances de gouvernance bénéficient de formations régulières sur les sujets ESG, les évolutions réglementaires, les pratiques sectorielles et les tendances sociétales. Des programmes spécifiques, comme des ateliers collaboratifs de type « Fresque du Climat », sont organisés pour renforcer la compréhension des enjeux systémiques liés à la transition durable. Les organes de gouvernance rassemblent une diversité de profils, combinant une expertise multi-sectorielle (aéronautique, énergie, IT) avec des compétences en stratégie, gestion financière, transformation organisationnelle, et pilotage des risques. Cette diversité renforce la capacité du groupe à anticiper les évolutions du marché et à intégrer les exigences ESG dans les prises de décision.

Gouvernance intégrée, transparence et performance durable

La gouvernance de Scalian repose sur un équilibre entre contrôle, expertise et réactivité. Elle garantit un flux d'informations fluide entre les comités, des mécanismes de contrôle robustes (audits internes, revues semestrielles), et une adaptation continue aux enjeux ESG. Cette gouvernance intégrée permet à l'entreprise d'aligner ses choix stratégiques avec ses responsabilités sociétales et environnementales, tout en créant de la valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes.

1-3 Stratégie, Business model et chaine de valeur (SBM-1)

1-3-1 Stratégie de Scalian

Principaux produits et services proposés par l'entreprise

Créé en France en 1989, Scalian est un spécialiste de la transformation des entreprises par sa double maîtrise des processus métiers et des technologies numériques. En 35 ans d'existence, notre Groupe a su s'internationaliser, nous sommes présents dans 12 pays et comptons plus de 6 000 collaborateurs. Les filiales étrangères : Scalian Belgique, Scalian Canada, Scalian Espagne, Scalian Portugal, Scalian Italie, Scalian UK, Scalian USA, Scalian Maroc, Tagueri (Allemagne), Yucca (Suisse et Inde), Manarinno (Canada) et Skills&Affinity conçoivent et déploient des solutions à haute valeur ajoutée adaptées aux marchés internationaux.

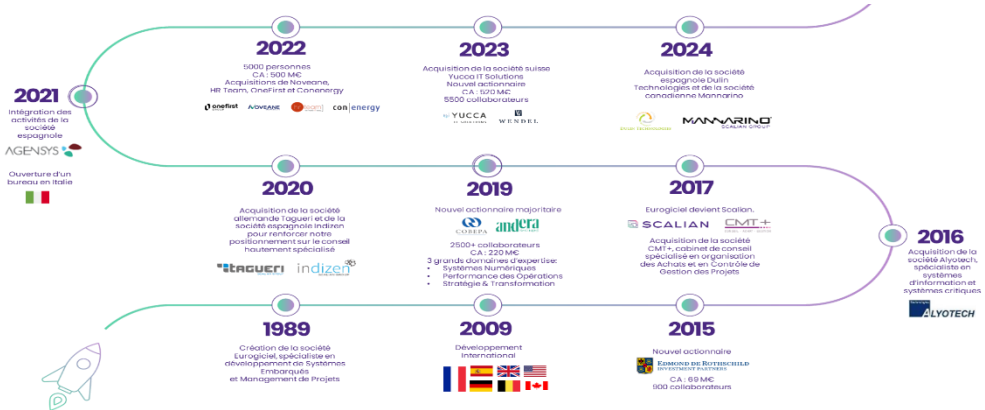


Figure 1- 1989-2024 : la création d'un Groupe

Le Groupe intervient principalement dans les secteurs de **l'aéronautique, de la défense, de l'énergie, du transport, de l'industrie, du luxe, du *retail* et des services publics**.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Scalian se positionne en tant qu'acteur européen de référence dans l'accompagnement des projets à forte complexité technologique ou organisationnelle et se positionne dans le **Top 10 des sociétés de conseil en Ingénierie en France.**

L'organisation de Scalian est structurée autour de trois divisions stratégiques :

- **Operations & Technology (OT),** qui regroupe les expertises en ingénierie système, développement de logiciels critiques, simulation, systèmes embarqués et supervision industrielle.
- **Information Technology (IT),** spécialisée dans les solutions digitales à forte valeur ajoutée : data science, intelligence artificielle, cloud, cybersécurité, automatisation, *DevSecOps*.
- **Scalian Consulting**, qui accompagne les entreprises dans leurs transformations stratégiques, leur performance opérationnelle et leur conformité ESG (gouvernance, durabilité, agilité, gestion de portefeuille de projets, reporting réglementaire).

Notre offre de services (SBM-1)

Cette structure tripartite nous permet d'intervenir de manière cohérente et intégrée sur l'ensemble du cycle de vie des projets, qu'il s'agisse **d'ingénierie système, de digitalisation, de pilotage de la performance ou de développement durable.**

Dans le domaine des **technologies de l'information et des solutions numériques**, nous mobilisons notre expertise en data et intelligence artificielle pour permettre l'analyse prédictive, l'automatisation intelligente et la création de valeur à partir des données. Nous concevons des modèles d'apprentissage automatiques adaptés aux environnements sensibles, et utilisons notamment des données synthétiques dans des contextes où la confidentialité ou la rareté des données réelles est un enjeu – par exemple pour les véhicules autonomes ou les dispositifs d'imagerie médicale.

Nous faisons également de la **cybersécurité** un pilier fondamental de notre action. Nos équipes assurent la détection proactive des menaces, la gestion des vulnérabilités, ainsi que la conception d'architectures sécurisées conformes aux normes internationales. Nous accompagnons nos clients dans l'amélioration continue de leur posture de sécurité et dans la mise en conformité avec les standards comme **ISO/IEC 27001.**

Nos solutions **Cloud et DevSecOps** visent à rendre les organisations plus agiles, résilientes et performantes. Nous pilotons des projets de migration cloud, déployons des architectures modernes (*serverless,* containerisées) et industrialisons les chaînes CI/CD tout en intégrant la sécurité dès les premières phases de développement, dans une logique DevSecOps robuste et évolutive.

Notre division **Scalian Consulting** intervient en appui stratégique et organisationnel. Nous accompagnons les entreprises et les institutions dans leurs **transformations métiers**, que ce soit dans le cadre de réformes publiques, de projets de digitalisation agile ou de refonte des modèles de *delivery*. Nous intervenons également dans l'optimisation des processus, l'agilité des organisations et la performance des chaînes de valeur.

Notre engagement pour un avenir durable prend forme à travers notre activité de **conseil en durabilité**. Nous aidons nos clients à structurer leur reporting ESG, à intégrer les enjeux de durabilité dans leur stratégie d'entreprise et à développer une culture responsable. Notre dispositif de formation, porté par la **Scalian Academy**, permet de renforcer les compétences internes et externes sur les pratiques durables, la réglementation européenne et les trajectoires de décarbonation.

Classification du document : Public ©Scalian 2025. Tous droits réservés

Nous développons en parallèle des **solutions spécifiques adaptées à chaque secteur d'activité**. Dans **l'aéronautique** et la défense, nous concevons et assurons **la maintenance de systèmes avioniques, de plateformes de communication sécurisées et de systèmes embarqués de surveillance ou de guerre électronique.**

Dans le secteur **automobile**, nous accompagnons la transition vers **des mobilités bas-carbone**. Nos équipes développent des solutions autour des batteries, de la connectivité, de l'autonomie et de l'expérience utilisateur, tout en améliorant la performance industrielle et logistique des constructeurs et équipementiers.

Dans le domaine de **l'énergie**, nous participons activement à la **transition énergétique** en proposant des solutions pour la production, le stockage et la distribution décarbonée. Nous intégrons les énergies renouvelables aux infrastructures critiques, et déployons des technologies de gestion intelligente des réseaux pour garantir stabilité, sécurité et durabilité des approvisionnements.

Nous proposons également des **solutions clés en main**, depuis la conception de prototypes jusqu'à leur production à grande échelle, en accompagnant les transitions opérationnelles, la montée en charge et la maintenance des systèmes.

Par notre diversité d'expertises, notre capacité à intégrer les enjeux ESG et notre proximité avec les métiers, nous affirmons notre rôle de **partenaire de confiance** dans la transformation durable des entreprises et des filières industrielles.

Principaux marchés

Nous sommes historiquement ancrés dans le secteur **aéronautique et défense**, où nous accompagnons les principaux avionneurs, équipementiers, acteurs de la gestion du trafic aérien et organismes de défense. Notre expertise nous permet également d'optimiser les chaînes logistiques et d'améliorer la performance opérationnelle dans des environnements hautement réglementés et complexes.

Dans le secteur **automobile**, nous collaborons avec les constructeurs et les équipementiers pour accompagner leur transformation vers une mobilité bas-carbone, connectée et autonome. Nous intervenons sur toute la chaîne de valeur industrielle, de l'optimisation logistique à la performance des sites de production, tout en enrichissant l'expérience utilisateur à travers des interfaces personnalisées et des services connectés.

Le secteur de **l'énergie et de la transition énergétique** constitue un autre axe fort de notre activité. Nous accompagnons les producteurs, les gestionnaires de réseaux et les distributeurs dans la décarbonation de leurs activités. Nos solutions couvrent l'ensemble du cycle énergétique, de la production à la distribution, en passant par le stockage et la gestion intelligente des flux. Nous intégrons les énergies renouvelables dans les infrastructures critiques et développons des systèmes capables d'optimiser la stabilité, la sécurité et la résilience des réseaux. **Nous contribuons ainsi activement à l'atteinte des objectifs de neutralité carbone de nos clients.**

Nous sommes également très présents dans les **secteurs publics et sociaux**, où nous accompagnons la transformation numérique des administrations, des collectivités et des services à la population. Nous contribuons à moderniser la gestion des politiques publiques grâce à des solutions innovantes, agiles et durables. L'intelligence artificielle et l'exploitation responsable des données font partie intégrante de notre approche pour digitaliser les services, améliorer la qualité des interactions citoyennes et renforcer la transparence dans la gestion des projets publics.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Dans le secteur du ***retail*, du luxe et de la grande consommation**, nous collaborons avec les grandes marques pour réinventer l'expérience client. Nous mettons en œuvre des stratégies basées sur la donnée afin de proposer des parcours personnalisés, fluides et cohérents, à la fois en ligne et en boutique. Nous aidons nos clients à intégrer les outils numériques au cœur de leurs processus internes, à automatiser leurs opérations et à accroître leur agilité dans un environnement en mutation rapide.

Dans tous ces secteurs, nous adaptons notre approche aux exigences spécifiques des marchés. Nous mettons à disposition des équipes pluridisciplinaires, capables de comprendre les contraintes métiers, d'anticiper les mutations réglementaires et d'intégrer pleinement les dimensions ESG dans chaque mission. Grâce à cette proximité sectorielle, nous assurons une continuité entre expertise technique, pilotage opérationnel et engagement durable, au service de la transformation de nos clients.

Clients multisectoriels et portée internationale :

Portée multisectorielle et internationale

Notre présence internationale s'étend sur **12 pays**. Pour renforcer l'impact et la portée de nos solutions, nous avons mis en place un modèle de ***delivery international,*** combinant proximité locale et efficacité globale. Nos **centres *Bestshore***, situés notamment en Inde et au Maroc, nous permettent d'offrir des capacités d'industrialisation et de scalabilité adaptées aux enjeux de compétitivité de nos clients.

Conformité réglementaire et intégrité de l'offre

En tant que **société de conseil en transformation digitale, gestion de projets et performance opérationnelle**, nous veillons rigoureusement au **respect des réglementations locales** et **internationales** dans chacun des pays où nous opérons. À ce jour, aucun de nos produits ou services n'est interdit dans les juridictions dans lesquelles nous intervenons.

Engagement stratégique pour la durabilité

Notre engagement pour un avenir durable s'inscrit pleinement dans notre stratégie. Nous intégrons des objectifs de durabilité dans l'ensemble de nos offres, qu'il s'agisse de produits, de services, de relations clients ou d'initiatives territoriales. Notre partenariat stratégique avec Aguaro en est un exemple : il nous permet de proposer des services numériques responsables répondant aux besoins de nos clients en matière de durabilité et de responsabilité environnementale.

Conseil ESG et alignement avec les objectifs de développement durable

Notre ***Sustainability Service Line*** accompagne également nos clients dans la structuration et la mise en œuvre de leurs propres stratégies ESG. Nos solutions permettent d'intégrer la durabilité au cœur des organisations, en agissant à la fois sur la stratégie, les opérations, les outils et les pratiques managériales. Nous accompagnons nos clients dans l'analyse de leurs impacts, la structuration des actions, la valorisation de leurs engagements et l'adhésion des parties prenantes. Quelle que soit la nature de l'organisation, la taille ou le niveau de maturité, nous adoptons une approche sur mesure, en nous appuyant sur des expertises pluridisciplinaires ainsi que des solutions digitales adaptées

Évaluation des produits et services

Nos produits et services sont évalués selon leur contribution aux objectifs de durabilité. Nos solutions critiques et logiciels embarqués, notamment dans l'aéronautique, la défense et l'énergie, intègrent désormais des principes d'éco-conception visant à limiter leur consommation énergétique. Nous

Classification du document : Public ©Scalian 2025. Tous droits réservés

utilisons également des données synthétiques et des environnements de simulation pour limiter le recours aux ressources physiques lors des phases de test et de validation.

Contribution aux objectifs de décarbonation

Nos services liés à la durabilité incluent l'accompagnement à la décarbonation, le reporting ESG, et la conception de produits sobres en ressources. Cela permet à nos clients de réduire leurs émissions de scope 3 et d'accélérer l'adoption de technologies vertes dans leurs filières.

Vision globale et mission durable

Par notre action, nous contribuons à transformer les opérations de nos clients, à renforcer leur résilience et à inscrire leurs activités dans une trajectoire de durabilité exigeante. Nous plaçons la responsabilité environnementale et sociale au cœur de notre mission, en restant fidèles à nos valeurs de proximité, d'excellence et d'impact positif.

1-3-2 Business model (SBM-1)

Modèle économique

Le modèle économique de Scalian repose sur une logique de création de valeur intégrée, orientée client et durabilité. Il est centré sur la transformation d'un ensemble d'intrants (demandes client, exigences réglementaires, compétences humaines, technologies de pointe, capital intellectuel et partenariats) en extrants concrets et mesurables (solutions technologiques, gain de performance, réduction des émissions, amélioration de la qualité, montée en compétences internes et chez le client).

Ce modèle s'inscrit dans une stratégie de croissance équilibrée et responsable, combinant spécialisation sectorielle, excellence technique, proximité client et capacité d'adaptation rapide à des environnements réglementaires et sociétaux en constante évolution. Le groupe capitalise sur ses expertises historiques, ses centres d'excellence, son maillage territorial et ses capacités d'innovation pour générer de la valeur à long terme.

Les revenus du groupe proviennent majoritairement de prestations intellectuelles et de services à haute technicité, facturées en régie, au forfait ou sur la base de résultats opérationnels. En 2024, le chiffre d'affaires consolidé s'élève à **550 millions d'euros**.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

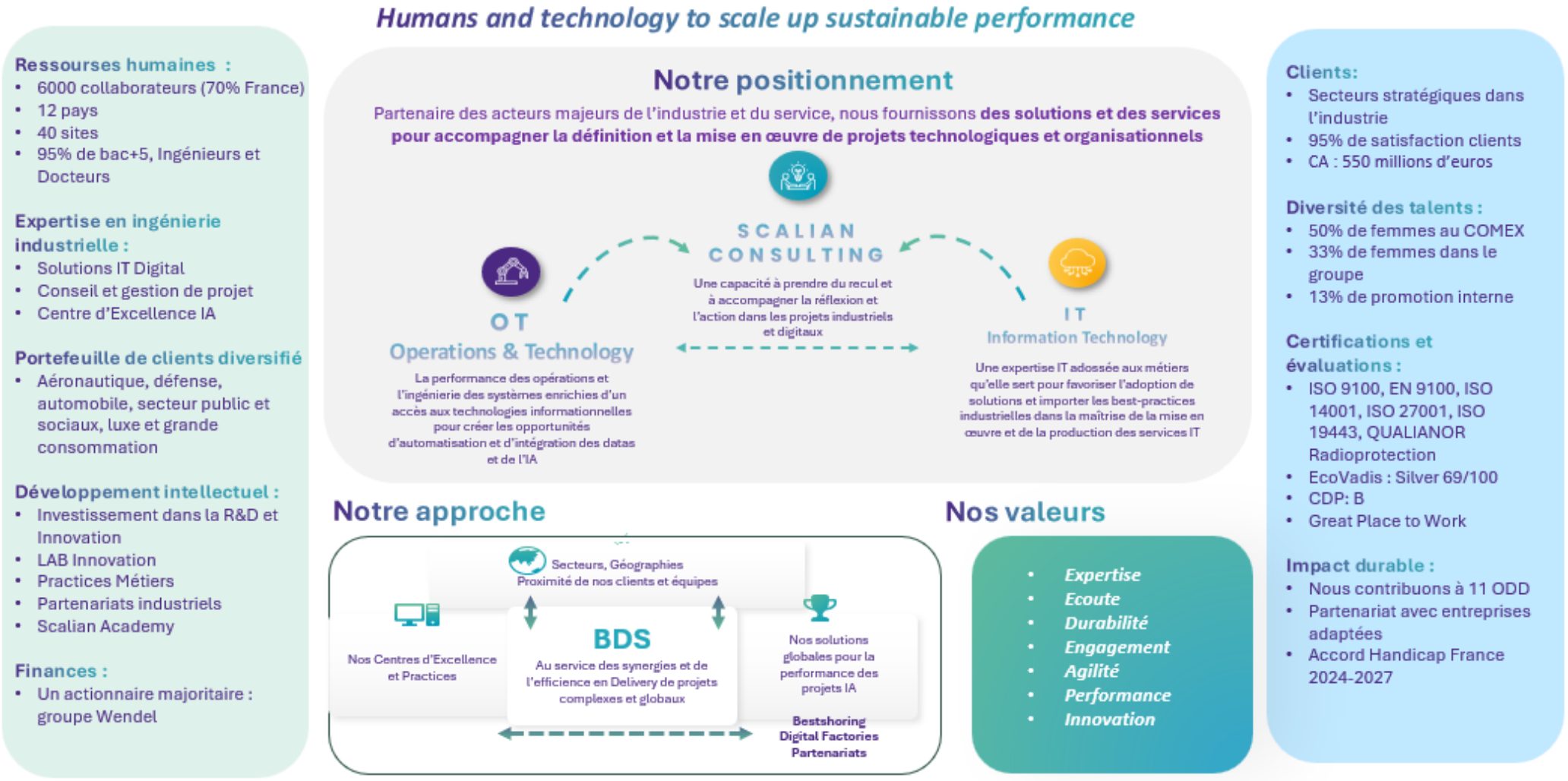


Figure 2 – Le business model de Scalian

Classification du document : Public ©Scalian 2025. Tous droits réservés

1-3-3 Chaîne de valeur

La **chaîne de valeur de Scalian** est définie comme l'ensemble des activités créatrices de valeur qui interagissent depuis les fournisseurs en amont jusqu'aux résultats générés pour les clients finaux en aval. Elle comprend :

- La **compréhension et formalisation des besoins client**, basées sur des approches coconstruites et itératives (analyse de risques, audit de performance, cadrage stratégique) ;
- La **conception de solutions technologiques et organisationnelles sur mesure**, s'appuyant sur les expertises internes et les innovations disponibles sur le marché ;
- Le **développement, le déploiement et l'industrialisation de services** (IT/OT) dans les environnements critiques ou réglementés ;
- Le **pilotage de projets et la mesure d'impact**, intégrant des indicateurs ESG, des exigences de conformité, et des engagements de résultats.

En soutien, le groupe mobilise des fonctions transverses telles **que le service qualité & *sustainability*, les ressources humaines, l'innovation, les achats responsables, la finance, le juridique et la conformité.** L'ensemble des entités du groupe est aligné sur un référentiel de valeurs communes (excellence, agilité, engagement, écoute, innovation), qui structure l'action collective.

L'évaluation des impacts, risques et opportunités liés à cette chaîne de valeur fait l'objet d'un processus d'analyse de double matérialité, décrit dans la section SBM-3 du présent rapport.

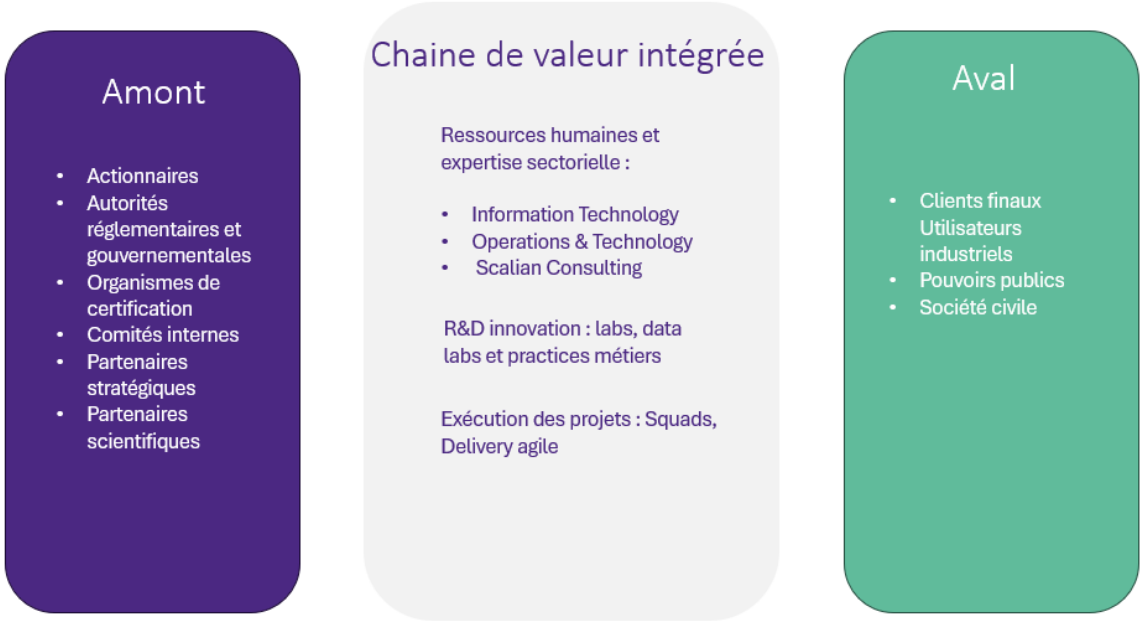


Figure 3 - La chaîne de valeur Scalian

1-3-4 Engagement des parties prenantes (SBM-2)

Dialogue structuré avec les parties prenantes

C'est par le dialogue constant, ouvert et structuré avec nos parties prenantes que nous pouvons créer une valeur partagée, durable et inclusive. Ce dialogue alimente nos réflexions stratégiques, éclaire nos choix opérationnels et guide nos engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Nous travaillons activement avec l'ensemble de nos parties prenantes : **nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs, nos actionnaires, les pouvoirs publics, les communautés locales, la société civile et les instances de régulation.** Chacune de ces relations est fondée sur des modalités de dialogue formalisées (réunions, audits, consultations, enquêtes, plateformes collaboratives, engagements contractuels) qui permettent de recueillir les attentes, d'anticiper les évolutions réglementaires, d'évaluer les impacts et de bâtir des réponses durables.

Parties prenantes et création de valeur

Notre chaîne de valeur place les parties prenantes au cœur du processus de création de valeur. En amont, nos partenaires d'affaires – actionnaires, institutions financières, compagnies d'assurance et fournisseurs – nos fournisseurs technologiques, partenaires stratégiques et scientifiques assurent la solidité financière et technologique de notre modèle. Au sein même de notre organisation, nos collaborateurs permanents, non-permanents et étudiants incarnent l'excellence opérationnelle et l'innovation. En aval, nos clients du secteur privé ou public – existants, potentiels et utilisateurs finaux – bénéficient d'une offre ajustée à leurs besoins métiers et à leurs propres engagements ESG. L'ensemble de cette dynamique s'inscrit dans un cadre de responsabilité élargie où les pouvoirs publics et la société civile constituent des partenaires à part entière dans l'évolution de nos pratiques.

Une relation partenariale avec les fournisseurs

Notre relation avec les fournisseurs repose sur une logique de partenariat stratégique à long terme. Nous collaborons étroitement avec nos fournisseurs pour co-développer des solutions technologiques de pointe, incluant l'intelligence artificielle, la cybersécurité et l'ingénierie de systèmes critiques. Ces échanges réguliers permettent d'optimiser nos chaînes logistiques, de renforcer la résilience de nos opérations et de promouvoir des innovations partagées. Nos fournisseurs technologiques, industriels, spécialisés et en Recherche & Développement (R&D) sont sélectionnés selon des critères rigoureux d'expertise, de fiabilité et d'alignement avec nos valeurs de durabilité. Nos processus de gestion intègrent des outils numériques pour assurer transparence, traçabilité et performance, dans une logique d'approvisionnement responsable.

Mobilisation autour des objectifs ESG

Notre démarche d'engagement se traduit également par une mobilisation active de toutes nos parties prenantes autour des enjeux ESG. En collaborant avec les clients, les employés, les fournisseurs, les investisseurs et les communautés, nous définissons collectivement des objectifs de durabilité adaptés à chaque contexte. Cette approche collaborative favorise la fidélisation des clients, l'engagement des collaborateurs, l'émergence de solutions innovantes, et le rayonnement de nos projets sur les territoires.

Incidences, risques et opportunités

Les interactions avec nos parties prenantes permettent d'identifier les incidences majeures, les risques émergents et les opportunités stratégiques. Parmi les incidences positives, nous contribuons à accélérer la transformation numérique et énergétique de secteurs critiques comme la défense, l'énergie, l'automobile ou les services publics. Notre ancrage local et nos engagements sociaux soutiennent des pratiques industrielles plus responsables. Les risques, eux, portent principalement sur la complexité des projets transnationaux et l'exigence croissante de conformité réglementaire. Mais

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

ces défis se doublent d'opportunités majeures : l'essor de l'intelligence artificielle, du cloud ou de la cybersécurité ouvre la voie à de nouveaux marchés ; l'accompagnement de clients stratégiques dans leurs projets ESG nous positionne comme un acteur de référence ; et le renforcement de nos relations fournisseurs, allié à l'adoption de technologies de rupture, accroît notre efficacité opérationnelle et notre impact durable.

1-4 Enjeux matériels (SBM-3)

Nous avons élaboré une approche rigoureuse et méthodologiquement transparente pour évaluer la double matérialité, conformément aux attentes de la directive CSRD et des normes ESRS. Cette approche vise à croiser deux dimensions essentielles : **d'une part, la matérialité d'impact**, qui mesure les effets de nos activités sur **l'environnement, la société et les droits humains** ; d'autre part**, la matérialité financière**, qui évalue **l'influence de ces enjeux sur notre performance**, notre modèle d'affaires et notre situation économique à court, moyen et long terme.

Identification et évaluation de la matérialité d'impact

La matérialité d'impact repose sur une grille d'évaluation structurée selon plusieurs critères : la nature de l'impact (positif, négatif ou neutre), son caractère (réel ou potentiel), sa magnitude (degré de gravité), son étendue (portée géographique ou fonctionnelle), sa réversibilité (capacité à atténuer ou inverser l'impact) et sa probabilité d'occurrence. Chaque critère est noté sur une échelle qualitative normalisée, permettant de calculer un score global pour chaque enjeu. Cette notation multicritère facilite la priorisation des impacts les plus significatifs sur notre chaîne de valeur et sur les écosystèmes dans lesquels nous opérons.

1-4-1 Note méthodologique – Calcul des impacts, risques, opportunités et intégration de l'horizon temporel

1. Calcul de l'impact

- ✓ La note d'impact agrégée est obtenue en combinant plusieurs dimensions clés :
  - Magnitude de l'impact
  - Étendue (scope) : population ou périmètre concerné
  - Réversibilité : durabilité ou non des effets
  - Probabilité d'occurrence

Chaque dimension est pondérée, puis additionnée, pour obtenir une note totale sur une échelle de 0 à 13.

Seuils de matérialité :

Note obtenue	Niveau de matérialité
≥ 10	Très élevé
7 à 9	Élevé
< 7	Moyen / Faible

2. Évaluation des risques

Le niveau de risque associé à chaque enjeu est évalué via un score :

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Score	Niveau de risque
3	Élevé
2	Modéré
0–1	Faible ou négligeable

3. Identification des opportunités

Les opportunités sont évaluées selon leur fréquence ou vraisemblance d'occurrence :

Score	Interprétation
4	Très probable
3	Probable
2	Occasionnel
0–1	Rare / Improbable

4. Intégration de l'horizon temporel

✓ Chaque impact, risque ou opportunité est également analysé à travers son horizon temporel, pour évaluer le moment où ses effets sont susceptibles de se matérialiser. Trois horizons sont pris en compte, en cohérence avec les objectifs de neutralité carbone à l'horizon 2040 (SBTi) :
- Court terme : moins d'un an
- Moyen terme : entre 1 et 5 ans
- Long terme : plus de 5 ans

Cette distinction permet d'anticiper la temporalité des actions à mener (immédiates, planifiées ou stratégiques à long terme).

5. Synthèse des seuils retenus

Dimension	Seuil de matérialité	Interprétation
Impact	≥ 7	Impact significatif
Risque	≥ 2	Risque modéré à élevé
Opportunité	≥ 3	Forte probabilité de réalisation
Horizon temps	Court, moyen, long terme	Temporalité des effets attendus

Prise en compte de la matérialité financière

La matérialité financière a été analysée à travers une lecture prospective des risques et opportunités susceptibles d'affecter notre performance économique. Cette évaluation intègre l'impact potentiel des enjeux ESG sur nos flux financiers, nos actifs incorporels, nos capacités de financement, ainsi que sur la résilience de notre modèle économique. Les risques considérés incluent notamment les risques physiques liés au changement climatique (ex. : perturbations d'infrastructure, ruptures de chaîne d'approvisionnement), les risques de transition réglementaire (renforcement des normes, taxation carbone), ainsi que les risques liés à la réputation ou à la non-conformité.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Inversement, cette analyse permet aussi d'identifier des opportunités de création de valeur, notamment via l'essor de solutions durables dans des domaines clés tels que l'intelligence artificielle, la cybersécurité, le cloud ou la décarbonation industrielle. Ces éléments sont ensuite intégrés dans une grille de priorisation qui nous permet de déterminer les enjeux susceptibles d'avoir une incidence significative sur notre modèle d'affaires.

Dialogue avec les parties prenantes

L'ensemble du processus repose sur **une logique de co-construction avec nos parties prenantes**. Nous avons conduit un dialogue structuré avec nos clients, collaborateurs, partenaires, fournisseurs, investisseurs et parties prenantes institutionnelles, afin de croiser nos analyses internes avec leurs attentes et perceptions. Cette phase d'engagement a permis de consolider la pertinence de notre matrice de double matérialité, en assurant une représentation équilibrée des différents points de vue et en intégrant les spécificités sectorielles et territoriales.

Intégration dans la stratégie ESG de Scalian

Les résultats de cette double évaluation ont été intégrés à la feuille de route ESG de Scalian. Les enjeux identifiés comme doublement matériels (c'est-à-dire ayant un impact significatif sur la société et une incidence potentielle sur notre performance) font désormais l'objet d'un **suivi prioritaire**. Ils sont intégrés dans notre gouvernance, nos dispositifs de pilotage interne, nos objectifs stratégiques et nos indicateurs de performance. Parmi ces enjeux prioritaires figurent notamment l'attractivité des talents, la lutte contre le changement climatique, la cybersécurité, la gouvernance éthique et l'innovation responsable.

Adaptation au changement climatique et réduction de l'empreinte carbone

Rétention des talents, égalité de traitement et diversité

Lutte contre la corruption et la bonne pratique des affaires

Normes non-matérielles

Conformément à l'article 46 de l'ESRS 1, les normes suivantes ont été considérées comme non matérielles pour le périmètre du Groupe Scalian :

- **ESRS E2 à E4** : Les activités du groupe n'impliquent pas d'émissions industrielles, de consommations significatives d'eau, ni d'impacts sur la biodiversité. Ces enjeux ont donc été jugés non matériels à ce stade.
- **ESRS S2 à S4** : Le Groupe n'opère pas dans des territoires à risques élevés pour les droits humains, et ne fournit pas de produits ou services à destination directe des consommateurs finaux.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Ces positions ont été établies à l'issue de notre analyse de double matérialité. Un réexamen annuel sera réalisé en fonction de l'évolution de nos activités, de nos parties prenantes et des exigences.

Transparence et conformité réglementaire

Nous avons veillé à documenter l'ensemble de notre démarche selon des standards de transparence, de traçabilité et de vérifiabilité. Chaque décision méthodologique est justifiée par des critères objectifs et reproductibles, assurant ainsi la robustesse de l'analyse et sa conformité avec les exigences réglementaires européennes. Cette approche nous permet non seulement de structurer notre rapport de durabilité, mais aussi d'anticiper les évolutions à venir en matière de CSRD et de gestion des risques durables.

1-4-2 Politique ESG de Scalian : une stratégie durable alignée sur les standards internationaux

Dans un contexte global marqué par l'urgence climatique, les mutations sociales et les exigences accrues de transparence, Scalian réaffirme sa volonté d'agir de manière responsable en intégrant pleinement les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à sa stratégie d'entreprise. Cet engagement, porté depuis plusieurs années, a été renforcé en 2024 dans une logique d'amélioration continue et d'alignement avec les normes internationales les plus exigeantes.

Depuis 2017, Scalian est membre du **Pacte Mondial des Nations Unies**, s'engageant ainsi à respecter les dix principes universels relatifs aux droits humains, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. En cohérence avec cet engagement, notre politique ESG est conçue pour contribuer activement à plusieurs **Objectifs de Développement Durable (ODD).**

Notre politique ESG repose sur une gouvernance structurée, pilotée par un comité ESG dédié et ses sous-comités thématiques. Elle s'appuie sur les référentiels internationaux du **Global Reporting Initiative (GRI)**, permettant d'assurer un reporting extra-financier rigoureux, comparable et auditable.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

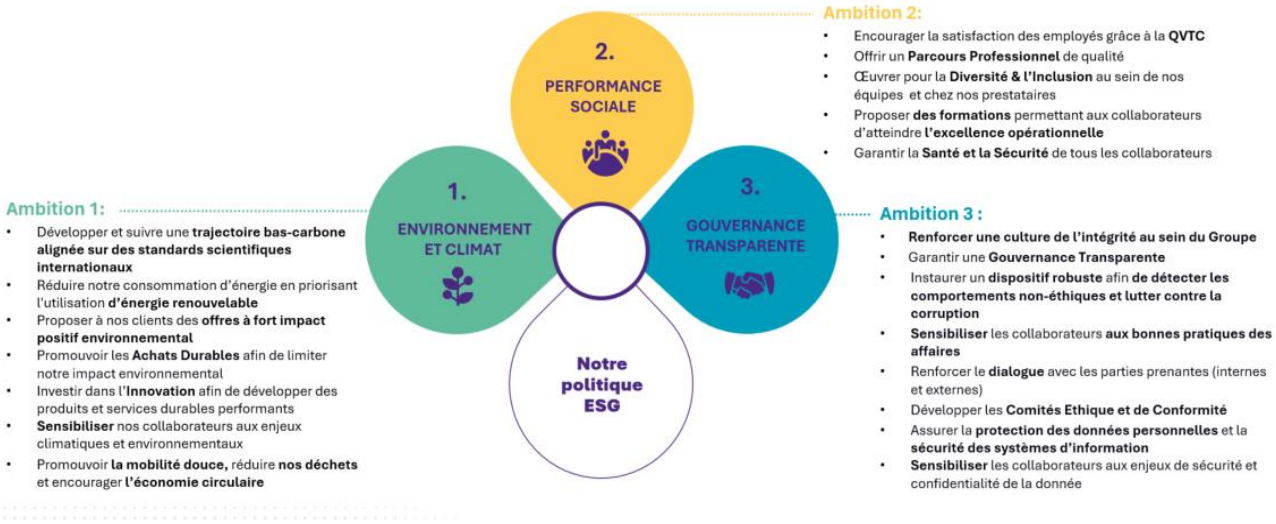


Figure 4 - La politique ESG de Scalian

Une stratégie climat alignée sur les standards scientifiques

Scalian s'est engagé dans une trajectoire de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre conforme à la ***Science Based Targets initiative*** **(SBTi) : une réduction de 54,6 % des émissions de Scopes 1 et 2 en valeur absolue, et de 61,1 % du Scope 3 en intensité (tCO2/ETP) d'ici à 2033**. Puis une trajectoire ***net-zero*** **d'ici 2050**[1]. Ces engagements sont accompagnés de mesures concrètes : achat d'électricité 100 % renouvelable d'ici 2030, promotion de la mobilité durable (vélo, covoiturage, transports en commun), réduction des trajets aériens, limitation des déchets et adoption de pratiques circulaires.

Par ailleurs, nous développons des **offres à impact positif** pour nos clients dans le domaine du numérique responsable, du reporting ESG et de la décarbonation, contribuant ainsi à la réduction de leur propre empreinte carbone.

Une politique sociale orientée vers l'équité et le développement humain

Notre ambition sociale se décline autour de quatre piliers : **qualité de vie au travail, parcours professionnel, diversité et inclusion, et santé et sécurité**. Nous avons pour objectif :

- De maintenir un taux de formation annuel supérieur à 65 % pour l'ensemble des collaborateurs.
- D'atteindre 30 % de femmes dans les fonctions managériales et les métiers techniques d'ici 2028.
- De réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes à moins de 2 %.
- De garantir un taux d'absentéisme inférieur à 2 % et un environnement de travail sûr, apprécié par plus de 95 % des collaborateurs.

[1] Au cours du 4eme trimestre 2024, Scalian a adressé une lettre d'engagement auprès du SBTi. La trajectoire de décarbonation sera présentée durant le 1er trimestre 2025 pour validation.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Des indicateurs qualitatifs et quantitatifs issus des normes **GRI-401 à GRI-410** assurent le suivi de nos actions sociales et leur alignement avec les standards de durabilité.

Une gouvernance renforcée, éthique et transparente

Notre gouvernance ESG repose sur un cadre solide et dynamique, articulé autour du **Comité ESG** et de ses sous-comités (éthique et conformité, environnement-climat, achats responsables et performance sociale). Elle vise à garantir :

- Le respect des réglementations en vigueur (CSRD, RGPD, ISO 27001).
- La mise en œuvre d'un dispositif d'alerte interne couvrant l'ensemble du groupe.
- La réalisation d'audits et de contrôles réguliers sur l'éthique, la cybersécurité et la conformité.
- La formation de 100 % des collaborateurs aux enjeux d'éthique et de protection des données.

Notre gouvernance est suivie par des indicateurs issus des normes **GRI-205, 206, 414 et 418**, assurant la transparence et la traçabilité des décisions.

Une contribution mesurable aux ODD

En contribuant directement ou indirectement à la réalisation de plusieurs ODD, Scalian inscrit sa politique ESG dans une dynamique de **création de valeur globale** : économique, sociale, environnementale et territoriale. Cette cohérence entre nos engagements, nos actions et les objectifs de **l'Agenda 2030** constitue un levier de performance durable et d'innovation pour nos clients et partenaires.

Nos reconnaissances en matière d'ESG

SILVER | Top 15% ecovadis Sustainability Rating SEP 2024

CDP

Changement climatique B

Fournisseurs engagés A-

Best Workplaces Great Place To Work. FRANCE 2025

afaq ISO 9001 Qualité AFNOR CERTIFICATION

afaq ISO 14001 Environnement AFNOR CERTIFICATION

27001 certified by CERTI

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

2/ Environnement

Le changement climatique représente l'un des enjeux majeurs de notre époque, appelant une mobilisation collective et urgente. Consciente de sa responsabilité en tant qu'entreprise engagée et acteur du numérique et de l'ingénierie, Scalian s'inscrit pleinement dans l'effort global pour **limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, conformément aux appels des Nations Unies et aux objectifs fixés par l'Union européenne pour atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050.**

Dès 2017, Scalian a structuré une politique environnementale ambitieuse, en 2024 Scalian a aligné sa politique afin de répondre à **la trajectoire scientifique du Science Based Targets initiative (SBTi**). Cette démarche s'accompagne d'un **plan de transition climat 2023–2033**, articulé autour de la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, de la promotion de l'économie circulaire, de la sobriété énergétique, et du développement de services à impact positif pour nos clients.

Notre politique environnementale intègre **les enjeux de décarbonation, de mobilité durable, d'achats responsables et d'innovation, tout en garantissant le respect des normes internationales (ISO 14001, GRI).** En parallèle, nous mobilisons l'ensemble de nos parties prenantes – collaborateurs, clients, fournisseurs et partenaires – pour co-construire un avenir durable.

Le numérique est au cœur de notre stratégie : il constitue à la fois un outil de mesure rigoureux de notre empreinte environnementale et un levier puissant pour concevoir des solutions technologiques durables, en réponse aux besoins de transformation de nos clients.

Par ces actions, Scalian contribue concrètement à l'atteinte de plusieurs Objectifs de Développement Durable (ODD), **notamment les ODD 4 (éducation de qualité), 7 (énergie propre), 9 (industrie durable), 11 (villes et communautés durables), 12 (consommation responsable), 13 (mesures relatives à la lutte contre le changement climatique) et 15 (vie terrestre).**

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

2-1 Description des processus pour identifier les Impacts, Risques et Opportunités (ESRS-E1-IRO1)

Voir la partie 1.4 Enjeux matériel : Note méthodologique – Calcul des impacts, risques, opportunités et intégration de l'horizon temporel.

2-1-1 Présentation des Impacts, Risques et Opportunités (ESRS E1)

ESRS	Thème détaillé	I	R	O	Horizon	Description synthétique
ESRS E1	E1 - Adaptation au changement climatique – risques physiques		X	X	Court Terme	Impact : vulnérabilité des infrastructures, pertes économiques, perturbation des chaînes d'approvisionnement, coûts d'assurance, risques liés à la santé et à la sécurité et risques réglementaires et juridiques. Risque : Dégradation des actifs et des revenus en raison de l'intensité accrue des phénomènes météorologiques extrêmes est significatif et continue de croître à mesure que le changement climatique s'accélère. Opportunité : Offres commerciales de Scalian, la Sustainability business line propose d'accompagner les clients vers des services durables afin de répondre aux risques environnementaux.
ESRS E1	E1 - Adaptation au changement climatique-risques de transition		X	X	Court Terme	Impact : Augmentation des risques de transition (prix du carbone, augmentation du coût des matières premières, transition vers une technologie plus faible, prix de l'énergie) Risques : politiques et réglementaires, risques liés au marché et à la technologie, risques financiers, risques liés à la chaîne d'approvisionnement, risques juridiques et de responsabilité, risques de réputation et incertitude politique et réglementaire. Opportunité : Globalement, il y aura des opportunités pour Scalian avec un marché en mutation verte qui s'intéresse aux activités vertes (énergies renouvelables, technologies à faible teneur en carbone développées grâce à des subventions ou à des politiques éducatives…
ESRS E1	E1 - Atténuation du changement climatique-(Mesure du scope 3)		X	X	Court Terme	Impact : Mesurer ses émissions (Scope 3) liées aux déplacements professionnels Risque : Scalian peut être confronté à plusieurs risques associés aux voyages eux-mêmes et au contexte plus large du changement climatique, tels que : les risques physiques (le changement climatique peut augmenter la fréquence et l'intensité des phénomènes météorologiques extrêmes tels que les tempêtes, les ouragans et les incendies de forêt. Pertes financières (les perturbations liées au changement climatique peuvent augmenter le coût des voyages, ainsi que le coût des primes d'assurance, de l'assistance d'urgence et des plans d'urgence, entraînant des pertes financières pour Scalian). Atteinte à sa réputation si les parties prenantes perçoivent l'entreprise comme non préparée, insensible ou négligente). Opportunité : Economies financières (les voyages d'affaires peuvent représenter une dépense importante pour une entreprise)
ESRS E1	E1 - Atténuation du changement climatique (scope 3 amont)		X	X	Moyen Terme	Impact : Mesure (Scope 3) des émissions liées aux achats en amont (bureaux, équipements, produits, services, fret) Risque : Même s'il s'agit d'une exigence du client, nos services ne nécessitent pas d'achat particulier en dehors des équipements électriques et électroniques. L''impact reste faible par rapport au transport. Opportunité : Améliorer l'image du groupe.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

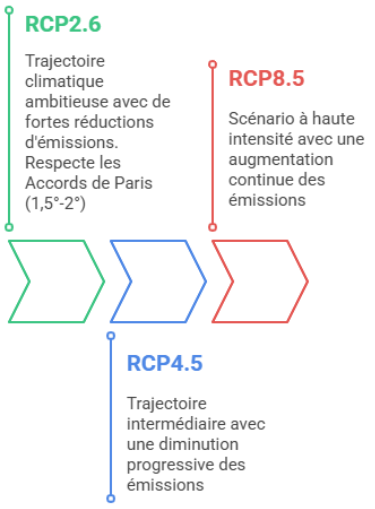
ESRS E1	E1 - Changement climatique Atténuation du changement climatique		X	X	Moyen Terme	Impact : Mesure (Scope 3) des émissions en aval (serveurs, émissions de l'infrastructure de télécommunication, clound computing, ...) Risque : Scalian ne conservant que des quantités limitées de données sur ses sites et n'utilisant que très peu de données dans le nuage, elle n'est que marginalement exposée à ce risque. De plus, Scalian est certifiée ISO27001, ce qui signifie qu'elle s'est engagée à mettre en place des solutions de continuité des activités (sauvegarde, etc.). Opportunité : Améliorer l'image du groupe et économies financières.
ESRS E1	E1 - Changement climatique L'énergie – (Mesure scopes 1 et 2)		X	X	Court Terme	Impact : Mesure (Scope 1 & 2) de la consommation d'énergie pour les opérations directes Risque : Dépendance aux énergie fossiles liée à l'usage de l'énergie dans les bâtiments de l'entreprise et des véhicules de la flotte de l'entreprise Opportunité : L'autonomie énergétique pour la gestion des coûts, un avantage concurrentiel.
ESRS E5	E5 - Économie circulaire Déchets		X	X	Moyen Terme	Impact : Gestion des déchets électroniques et traitement des déchets non valorisables et non recyclés Risque : la réputation, les finances et la durabilité globale de l'organisation peuvent en pâtir. Opportunité : Amélioration de la réputation. Développement de nouveaux partenariats.

- *Normes non-matérielles :* **ESRS E2 à E4** : Les activités du groupe n'impliquent pas d'émissions industrielles, de consommations significatives d'eau, ni d'impacts sur la biodiversité. Ces enjeux ont donc été jugés non matériels à ce stade.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

2-1-2 Tableaux des risques de transitions, risques physiques et stratégie de résilience (E1-SBM-3)

Scalian a développé une approche structurée et proactive pour identifier et évaluer **les risques physiques** liés au climat dans le cadre de ses activités et de sa chaîne de valeur, s'appuyant sur les analyses détaillées et les scénarios prospectifs fournis par l'outil Altitude d'AXA Climate. Cette démarche se fonde sur une compréhension approfondie des dynamiques climatiques actuelles et futures, en intégrant notamment les scénarios climatiques les plus pessimistes, comme le **RCP8.5**, qui prévoit une intensification rapide et soutenue des impacts environnementaux.



La première étape repose sur **une analyse minutieuse des enjeux climatiques matériels pour l'entreprise.** Les événements climatiques extrêmes tels que les **inondations, les vagues de chaleur, les tempêtes ou encore les sécheresses sont identifiées comme des menaces potentielles pour les infrastructures critiques et les chaînes de valeur de Scalian**. Grâce aux capacités avancées de modélisation offertes par Altitude d'AXA Climate, Scalian est en mesure de visualiser **ces risques avec précision** en tenant compte des spécificités géographiques et opérationnelles. Ces modélisations prennent en compte **plusieurs scénarios climatiques**, afin de couvrir un éventail d'évolutions possibles des impacts climatiques à court, moyen et long termes.

Ces analyses permettent de **prioriser les risques en fonction de leur gravité, de leur réversibilité et de leur probabilité d'occurrence**. Par exemple, un scénario RCP8.5, qui prévoit une augmentation importante des événements climatiques extrêmes d'ici 2050, sert de base pour anticiper les impacts sur les actifs et la continuité des opérations. Ce scénario met particulièrement en lumière des vulnérabilités majeures dans certaines régions où les infrastructures de Scalian sont exposées à des risques accrus d'inondation ou de canicule prolongée, perturbant potentiellement les chaînes logistiques et opérationnelles.

Cette évaluation couvre les activités de Scalian, la chaîne de valeur n'ayant pas été incluse à ce stade dans l'analyse des risques physiques. En intégrant ces données dans son **Plan de Transition Climat**, Scalian adopte une **stratégie coordonnée pour réduire son exposition globale aux risques et renforcer la durabilité de ses partenariats**. L'approche met en avant des initiatives collaboratives visant à améliorer la résilience collective, en identifiant des opportunités pour réduire les émissions et adapter les processus. Voici les risques auxquels l'entreprise doit faire face.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Risques Physiques	Risques de Transition
Stress hydrique : Un risque élevé lié à la disponibilité limitée en eau, affectant directement les opérations nécessitant des ressources hydriques, notamment dans des zones déjà en tension. Cela concerne 23 de nos sites. **Glissements de terrain :** Ce risque est particulièrement pertinent pour les zones montagneuses ou celles soumises à de fortes précipitations, pouvant affecter l'intégrité des infrastructures et perturber les activités opérationnelles. Cela concerne 9 de nos sites.	**Contraintes réglementaires** : Mise en conformité avec les nouvelles normes environnementales, telles que la réduction des émissions de gaz à effet de serre et les exigences de reporting ESG (Environnemental, Social et Gouvernance). **Changement dans les attentes des parties prenantes** : Pressions croissantes de la part des investisseurs, clients et consommateurs pour adopter des pratiques durables et transparentes. **Risque de réputation** : Perte de confiance des clients ou des investisseurs si l'entreprise n'intègre pas de manière proactive les enjeux climatiques dans sa stratégie.

L'ensemble de la démarche est supervisé par le Comité ESG, garantissant un suivi rigoureux et une intégration efficace des mesures prises dans les processus stratégiques et opérationnels. En exploitant les outils avancés et les scénarios variés proposés par AXA Climate, Scalian s'assure non seulement de comprendre les impacts climatiques, mais aussi d'orienter ses efforts vers une durabilité renforcée et une meilleure anticipation des défis climatiques à venir.

Analyse de résilience

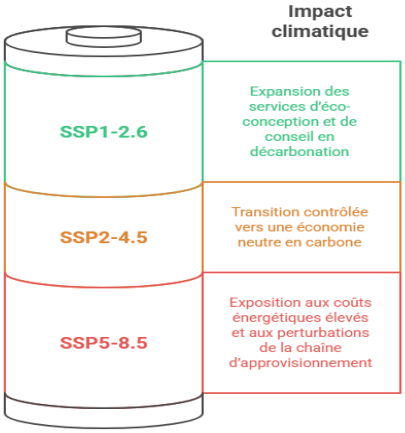
Scalian a examiné ses actifs et ses activités commerciales pour évaluer leur exposition aux événements de transition, en identifiant à la fois les risques et les opportunités qu'ils engendrent. Cette analyse approfondie a permis à l'entreprise de mieux comprendre **comment les transformations induites par la transition climatique et énergétique pourraient affecter son fonctionnement**, tout en mettant en lumière des leviers de résilience et de croissance.

Les scénarios climatiques utilisés par Scalian s'inscrivent dans une démarche compatible avec les hypothèses climatiques critiques intégrées dans ses états financiers, bien que leur alignement dépende de la nature qualitative et quantitative des projections adoptées. En utilisant des scénarios reconnus, tels que le SSP1-2.6 (faibles émissions), le SSP2-4.5 (émissions modérées) et le SSP5-8.5 (fortes émissions), l'entreprise a veillé à ce que ses analyses climatiques reflètent des trajectoires cohérentes avec les objectifs climatiques internationaux et les cadres de reporting comme ceux de la TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*).

Ces scénarios permettent d'évaluer les impacts des évolutions climatiques sur des éléments financiers **clés, notamment les coûts opérationnels, les investissements nécessaires pour la transition énergétique et les risques d'interruption des activités**. Les hypothèses climatiques critiques, bien qu'indirectes en raison de la nature principalement intellectuelle et numérique de ses activités, **incluent des estimations sur l'évolution des coûts énergétiques, l'impact des ajustements carbone aux frontières, ainsi que les obligations de conformité aux normes ESG.**

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Impact des scénarios climatiques sur les projections financières de l'entreprise



2-2 Comment réduire, atténuer l'empreinte carbone et s'adapter au changement climatique ? (E1-1)

Scalian souhaite s'engager auprès de la Science Based Targets initiative (SBTi) dans le but de faire approuver ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effets de serre (GES). Les objectifs de réduction qui seront soumis auprès de la SBTi au cours de l'exercice 2025 sont les suivants :

- ✓ **Scopes 1 et 2 (*market-based*)** : réduction en absolu des émissions de GES de 54,6 % en 2033 par rapport à 2023
- ✓ **Scope 3** : réduction en intensité (tCO2e/ETP) des émissions de GES de 60 % en 2033 par rapport à 2023.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs de Scalian d'ici à 2033 avec une précision sur les objectifs à atteindre d'ici à 2030. L'objectif scope 3 étant un objectif en intensité exprimé en tCO2e par équivalent temps plein, nous avons déterminé les réductions en absolu associées des émissions à atteindre en 2033 et en 2030. Ces objectifs de réduction intègrent différentes hypothèses, dont l'hypothèse de croissance du nombre d'équivalent temps plein au cours des dix prochaines années. Nous avons fait le choix de retenir 2023 comme année de référence pour la fixation de ces objectifs. Les émissions de GES de Scalian sont les dernières disponibles et reflètent un volume d'activité « habituel » pour la société. En effet, Scalian n'a pas été impactée par quelconque facteur externe. Des ajustements de la valeur de référence seront réalisés si nécessaire dans le futur en cas d'acquisitions ou de ventes d'activités significatives.

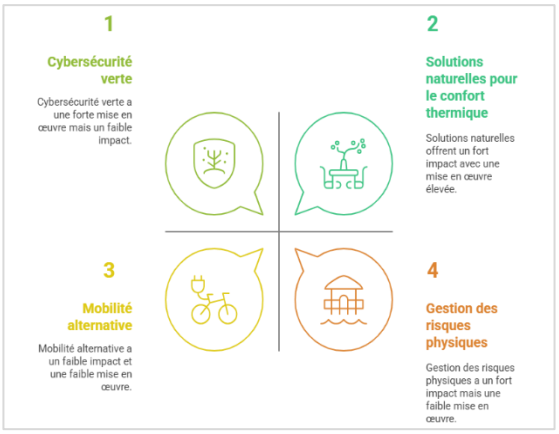
Cibles et métriques liées à l'atténuation du changement (E1-4, E1-5 et E1-6)

Scope	Année de référence	Valeur de référence (en tCO2e)	Réduction des émissions visée (en tCO2e)	Réduction des émissions visées (en %)	Année cible	Émissions cibles
Scopes 1 & 2 *market-based*	2023	1 621 tCO2e	613	-38 %	2030	1008 tCO2e
Scopes 1 & 2 market-based	2023	1 621 tCO2e	875	- 54,6 %	2033	746 tCO2e
Scope 3	2023	3,05 tCO2e/ETP	N/A	- 42 %	2030	1,77 tCO2e/ETP
Scope 3	2023	3,05 tCO2e/ETP	N/A	- 60 %	2033	1,22 tCO2e/ETP
Scope 3	2023	15 513	1 932	- 12 %	2030	13 581 tCO2e
Scope 3	2023	15 513	4 480	- 29 %	2033	11 033 tCO2e

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Principales actions permettant d'atténuer le changement climatique

Principales actions permettant de s'adapter au changement climatique



2-2-1 Plan de transition (ESRS E1- 3-4)

Le plan de transition climat proposé par Scalian pour s'adapter et atténuer le changement climatique incarne une ambition claire de transformation environnementale, intégrant des objectifs de décarbonation alignés sur les objectifs de **l'Accord de Paris et les critères SBTi (Science-Based Targets initiative)**. En s'engageant à réduire les émissions de GES tout en intégrant la durabilité dans son modèle économique, Scalian met en œuvre une stratégie globale qui repose sur des actions concrètes et une mobilisation collective.

L'entreprise s'est fixé des objectifs ambitieux de réduction des émissions : une diminution de 54,6 % en valeur absolue des émissions des scopes 1 et 2 d'ici 2033, et une réduction de 61,1 % en intensité par ETP des émissions du scope 3. Ces engagements traduisent une volonté de transformation structurelle visant à aligner les activités sur une trajectoire compatible avec les recommandations scientifiques pour limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C. **La neutralité carbone est visée à l'horizon 2050[2].**

Pour atteindre ces objectifs, Scalian agit sur plusieurs fronts.

- La réduction **des scopes 1 et 2** s'appuie sur des initiatives telles que **l'électrification de la flotte de véhicules**, qui vise à atteindre une flotte entièrement électrique d'ici 2033. En parallèle, l'entreprise s'engage à alimenter tous ses sites opérationnels en **électricité 100 % renouvelable**, renforçant ainsi sa transition vers une énergie propre. Ces actions permettent non seulement de diminuer l'impact direct des activités de Scalian, mais aussi de poser les bases d'un modèle opérationnel plus durable.
- **Le scope 3, qui constitue la majeure partie des émissions** de l'entreprise, est un axe prioritaire du plan. **La réduction de 61,1 % en intensité par ETP** implique une transformation profonde des pratiques liées aux déplacements professionnels, aux achats et à la gestion des ressources.
- Scalian promeut activement des alternatives durables, telles que **le télétravail et les déplacements en train plutôt qu'en avion pour les trajets intra-France**, tout en optimisant sa chaîne d'approvisionnement grâce à des partenariats stratégiques et à l'intégration de pratiques **d'économie circulaire**, comme l'utilisation de matériel reconditionné.

[2] Au cours du 4eme trimestre 2024, Scalian a adressé une lettre d'engagement auprès du SBTi. La trajectoire de décarbonation sera présentée durant le 1er trimestre 2025 pour validation.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Ci-dessous le tableau **des actions de décarbonation par scopes** ainsi que les émissions verrouillées. **Les émissions verrouillées** font référence aux émissions de gaz à effet de serre (GES) associées à des actifs, des processus ou des produits qui, en raison de leur dépendance à des sources d'énergie fossiles ou de leur fort impact carbone, risquent de limiter la transition de notre entreprise vers un modèle compatible avec nos objectifs climatiques.

Scopes 1 et 2 • **Électrification de la flotte de véhicules :** 6 060 tCO_2e de réduction cumulée d'ici à 2033 • **Recours aux énergies renouvelables (scope 2) :** 2 187 tCO_2e de réduction cumulée d'ici à 2033 **Scope 3** • **Décarbonation des achats** : 48 101 tCO_2e de réduction cumulée d'ici à 2033 • **Réduction des émissions liées aux déplacements professionnels :** 4 090 tCO_2e de réduction cumulée d'ici à 2033 • **Promotion de la mobilité douce pour les trajets domicile-travail** : 7 877 tCO_2e de réduction cumulée d'ici à 2033	**Les émissions verrouillées de Scalian concernent trois postes clés** : • **Les achats :** représentant 49,7 % des émissions totales (environ 8 524 tCO2e), ce poste est principalement lié aux services sous-traités et aux biens achetés**,** • **Les déplacements :** constituant 42,6 % des émissions totales (environ 7 316 tCO2e), ce poste est dominé par les déplacements domicile-travail et professionnels, principalement réalisés en voiture ; • **Les immobilisations :** bien que moins significatives en proportion (4,4 % des émissions totales, soit 747 tCO2e), elles incluent les bâtiments et les équipements informatiques.

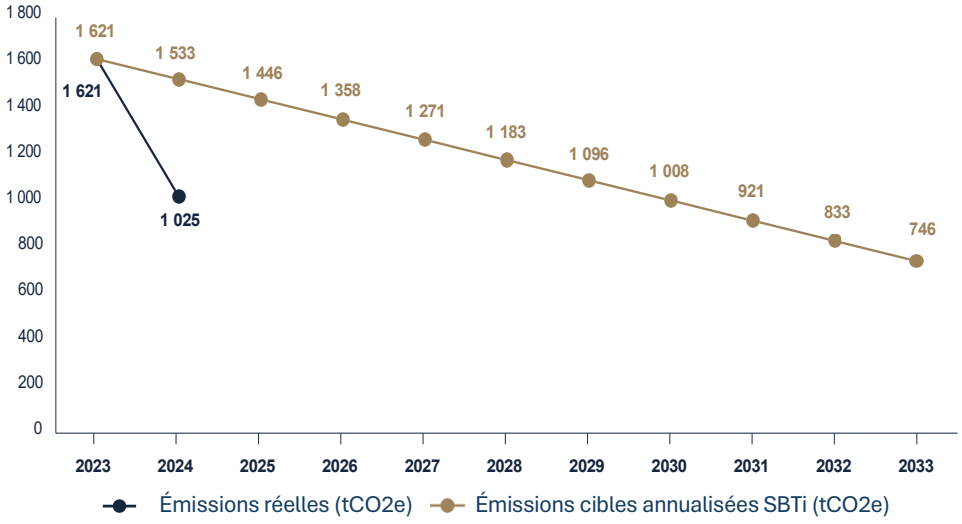
Le plan est soutenu par une **gouvernance robuste** pilotée par le **Comité ESG et Comité Environnement et Climat**, qui supervisent les actions entreprises et garantit leur alignement avec les priorités stratégiques de l'entreprise. Des outils performants, tels que le bilan carbone conforme au **GHG Protocol** et des plateformes comme **Altitude by AXA Climate**, permettent de suivre les progrès réalisés et d'identifier les ajustements nécessaires pour maximiser l'impact des initiatives. Ces analyses éclairent les décisions stratégiques tout en assurant la transparence envers les parties prenantes.

Par ailleurs, le plan s'appuie sur une **approche collaborative** qui mobilise l'ensemble des collaborateurs de Scalian. Des initiatives de formation et de sensibilisation sont mises en place pour accompagner les employés dans **l'adoption de pratiques durables** et pour renforcer leur adhésion aux objectifs climatiques de l'entreprise. Cette démarche collective crée une dynamique positive, où chaque collaborateur joue un rôle actif dans la réalisation des ambitions environnementales. Le plan de transition de Scalian pour atténuer le changement climatique va au-delà de la simple réduction des émissions de GES. Il s'agit **d'un projet de transformation globale**, intégrant des objectifs mesurables, une gouvernance solide, et des actions concrètes pour construire un modèle économique résilient et durable.

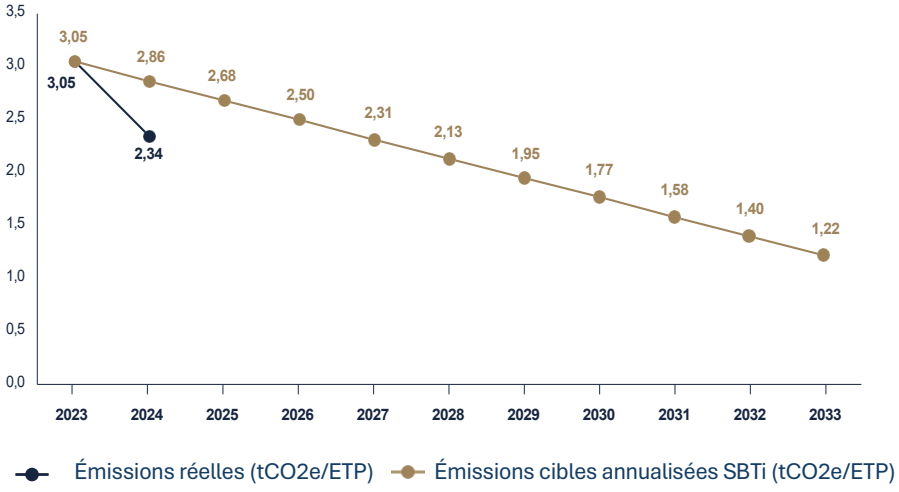
Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Trajectoire par année

Trajectoire des émissions de GES scope 1 et 2 (*market-based*) - Scalian Comparaison émissions réelles/objectif SBTi en cours d'approbation



Trajectoire des émissions de GES scope 3 par ETP - Scalian Comparaison émissions réelles/objectif SBTi en cours d'approbation

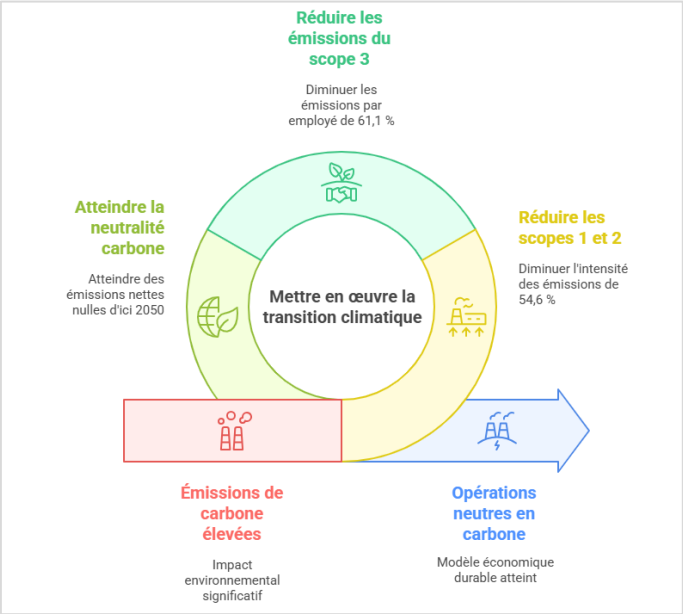


Plan d'actions et ressources liés au changement climatique (E1-3, incluant MDR-A)

Scalian utilise une série de leviers de décarbonation identifiés dans son Plan de Transition Climat 2023-2033 pour réduire de manière significative ses émissions de gaz à effet de serre (GES).

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Taux visé de réduction des gaz à effet de serre entre 2023-2033



Ces leviers s'appliquent à différents domaines d'activité, incluant les scopes 1, 2 et 3, et couvrent des initiatives stratégiques visant à limiter l'empreinte carbone tout en respectant les engagements climatiques internationaux. Types de leviers de décarbonation utilisés :

1. Électrification de la flotte de véhicules : Scalian s'engage à électrifier progressivement sa flotte de véhicules pour atteindre 100 % de véhicules électriques d'ici 2033. Cette initiative, associée à des formations à l'écoconduite pour ses collaborateurs, vise une réduction potentielle de **6 060 tCO2e** pour les émissions des scopes 1 et 2.

- **Ambitions :** 100% de véhicules électriques en 2033
- **Actions :** modifier notre flotte de véhicules thermiques et hybrides pour se diriger vers des véhicules électriques
- **KPI :** taux de véhicules électriques au sein de la flotte Scalian
- **Périmètre :** France, Espagne, Allemagne et Belgique

Objectifs	2022	2023	2024
Taux de véhicules hybrides/électriques	40%	38%	33,4%
Taux de véhicules électriques : 100% en 2033	0,9%	2,91%	7,6%

2. Transition vers l'électricité verte : Tous les sites opérationnels de Scalian utiliseront une électricité 100 % renouvelable avec garantie d'origine d'ici 2033. Cette mesure permettra de réduire **de 2 187 tCO2e** les émissions liées à la consommation énergétique des sites.

- **Ambitions :** Alimenter 100 % des sites sur lesquels nous opérons — et pour lesquels nous détenons un contrat d'abonnement électrique à notre nom — en électricité issue de sources renouvelables, assortie de garanties d'origine.
- **Actions :** Adapter nos contrats d'électricité pour souscrire exclusivement à de l'énergie renouvelable certifiée par des garanties d'origine.
- **KPI :** taux de consommation d'énergies renouvelables, assortie de garanties d'origine

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Objectifs	2022	2023	2024
Consommation d'énergie en kWh sur l'ensemble de nos sites	556 649	938 191	1 249 741
Taux d'énergies renouvelables : 100% en 2025	<10%	13,2%	50%

3. **Décarbonation des achats** : Scalian vise une réduction importante des émissions associées aux biens et services achetés, représentant un potentiel de décarbonation de **48 101 tCO2e**. Cela inclut une augmentation significative des achats de matériel reconditionné et la collaboration avec des fournisseurs respectant des standards environnementaux stricts.

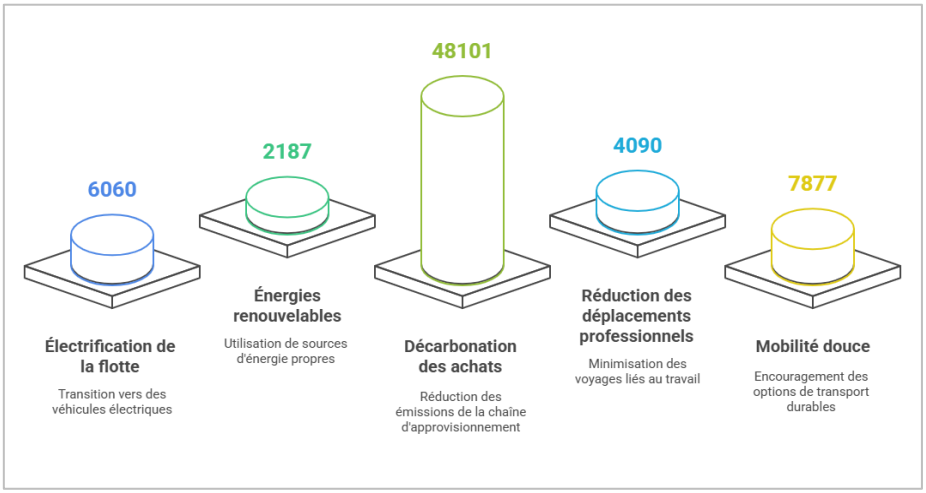
4. **Réduction des déplacements professionnels en avion** : Les trajets intra-France en avion seront remplacés par des trajets en train, ce qui pourrait permettre une réduction de **4 090 tCO2e** dans les émissions de scope 3.

5. **Promotion des mobilités douces pour les trajets domicile-travail** : L'entreprise souhaite encourager l'utilisation des transports en commun et des mobilités actives (vélo, covoiturage) pour ses collaborateurs, avec un objectif de réduction de **7 877 tCO2e des émissions de scope 3** liées à ces déplacements.

6. **Électrification des véhicules de location courte durée** : Scalian s'engage à électrifier progressivement ses véhicules de location courte durée pour atteindre **60 % de véhicules électriques d'ici 2033**, entraînant une réduction potentielle de **15 556 tCO2e**.

Ces leviers couvrent l'ensemble des postes d'émissions les plus significatifs de Scalian, avec un objectif global de réduction de **54,6 % des émissions des scopes 1 et 2 en valeur absolue et de 61,1 % des émissions du scope 3 en intensité par ETP d'ici 2033**. En combinant des solutions technologiques, des changements organisationnels, et une gouvernance renforcée, ces initiatives traduisent l'engagement de Scalian à atteindre ses objectifs climatiques tout en répondant aux attentes de ses parties prenantes.

Principaux leviers de décarbonation identifiés et gain carbone en t CO2e en 2033



Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

2-3 Politique Environnement & Climat (E1-2, incluant MDR-P)

2-3-1 Une stratégie ambitieuse au service d'un avenir durable

Dans un contexte marqué par l'urgence climatique et la raréfaction des ressources naturelles, Scalian affirme sa volonté de contribuer activement à **la transition écologique**. Loin d'une simple déclaration d'intention, cette ambition se traduit par une **politique Environnement et Climat** structurée, engageante et mesurable, qui s'inscrit pleinement dans les exigences de la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Cette politique s'appuie sur quatre piliers fondamentaux, complémentaires et interdépendants, chacun conçu pour répondre à des enjeux environnementaux clés, tout en renforçant la résilience et la performance durable du Groupe.

Le premier pilier repose sur **l'adoption d'une trajectoire climat** rigoureuse et alignée sur les référentiels scientifiques les plus reconnus, notamment la **Science Based Targets initiative (SBTi).** Scalian s'engage à réduire de 54,6 % ses émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2 d'ici 2033, ainsi que de 61,1 % ses émissions du scope 3 sur la même période, avec pour horizon la neutralité carbone en 2050. Ces objectifs ambitieux se traduisent par une série d'actions concrètes telles que **la réduction de l'empreinte carbone** liée à **la mobilité des collaborateurs** (promotion du vélo, du covoiturage, et des transports en commun), **l'électrification progressive de la flotte de véhicules, la suppression des trajets aériens court-courriers,** ou encore le passage à une **électricité 100 % renouvelable** pour l'ensemble de ses sites d'ici 2030. En parallèle, la politique d'achats évolue vers des pratiques plus durables, avec **une réduction ciblée des achats à forte intensité carbone**. L'ensemble de ces mesures est soutenu par une sensibilisation active des équipes aux enjeux climatiques et par la promotion de modes de vie professionnels plus sobres et responsables.

Le deuxième axe de cette politique concerne **l'offre *Sustainability* de Scalian**, qui traduit la volonté du Groupe de mettre son expertise au service de la transformation durable de ses clients. À travers une gamme complète de services en performance ESG, reporting extra-financier, numérique responsable, décarbonation, éco-conception ou modélisation des chaînes d'approvisionnement, Scalian accompagne ses partenaires vers un avenir bas carbone. Cette dimension est au cœur de la stratégie commerciale de l'entreprise, qui entend accroître significativement la part de son chiffre d'affaires réalisée grâce à ses offres à impact environnemental positif.

Par ailleurs, Scalian veille à **garantir la conformité** de ses activités avec les exigences réglementaires en matière environnementale, en France comme à l'international. Ce troisième pilier repose sur un dispositif rigoureux de veille, d'évaluation et d'amélioration continue, appliqué à l'ensemble des entités du Groupe. Les politiques internes sont régulièrement mises à jour pour répondre aux évolutions réglementaires, notamment en ce qui concerne la biodiversité, la gestion des déchets, la consommation énergétique ou encore les émissions de polluants. Cette démarche s'inscrit dans une logique de transparence vis-à-vis des parties prenantes, avec une communication régulière sur les engagements pris et les résultats obtenus.

Enfin, Scalian place l'innovation au cœur de sa stratégie environnementale. Le service ***Insight* du Groupe** est mobilisé sur des projets de recherche et développement dédiés aux enjeux climatiques et écologiques. Il s'agit de concevoir des solutions technologiques à faible impact environnemental, mais également de favoriser l'émergence de nouveaux usages et de nouveaux modèles durables. Les

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

thématiques explorées incluent notamment la simulation de flux de mobilité durable, l'optimisation énergétique, l'évaluation environnementale de projets ou encore la gestion des chaînes logistiques dans une perspective bas carbone. En renforçant ses partenariats avec des acteurs de l'innovation à l'échelle mondiale, Scalian entend contribuer activement à l'accélération de la transition écologique, au-delà même de son propre périmètre.

Cette politique Environnement et Climat est révisée chaque année par le **Comité Environnement de Scalian**, puis soumise à approbation en **Comité ESG**. Elle couvre l'ensemble des filiales du Groupe, quel que soit leur secteur ou leur zone géographique, et est rendue accessible à toutes les parties prenantes. Elle constitue l'un des piliers de la politique ESG globale de Scalian, et reflète sa raison d'être : « *Humans and Technology to scale up sustainable performance* ».

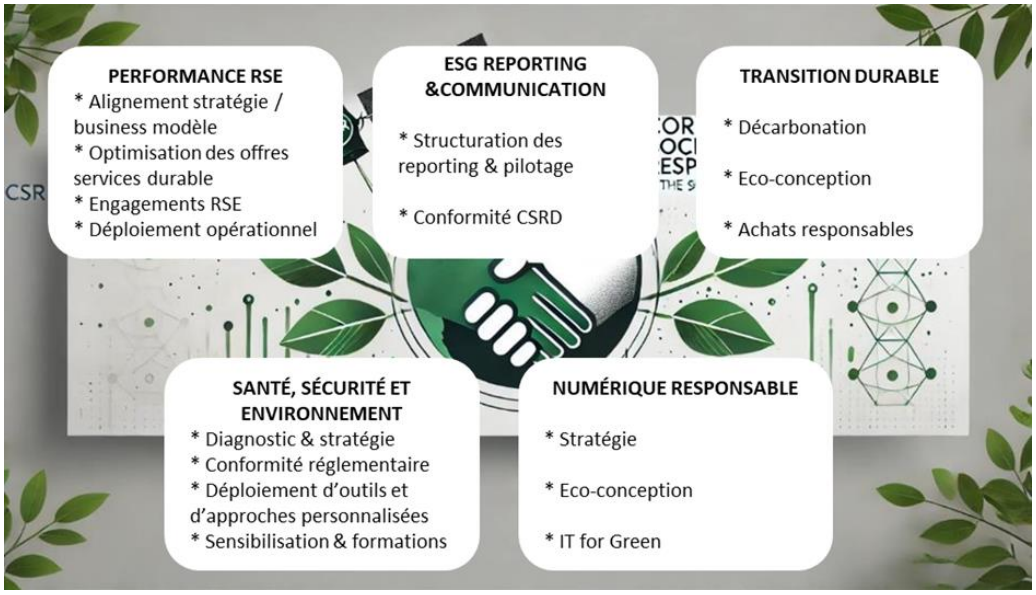
À travers cette approche structurée, mesurable et alignée sur les meilleures pratiques internationales, Scalian confirme son rôle d'entreprise responsable, engagée en faveur d'un avenir plus sobre, plus juste et plus durable.

Au-delà des actions de décarbonation citées précédemment, Scalian attache de l'importance à différentes thématiques environnementales décrites à travers notre politique comme : l'économie circulaire, la formation des collaborateurs et la veille réglementaire environnementale.

Zoom sur la *Service Line Sustainability*

Une offre complète au service du développement durable

Depuis plus de 15 ans, notre équipe d'experts pluridisciplinaires mobilise son savoir-faire au sein d'un centre d'excellence dédié au Développement Durable pour accompagner les entreprises dans leur transformation durable.



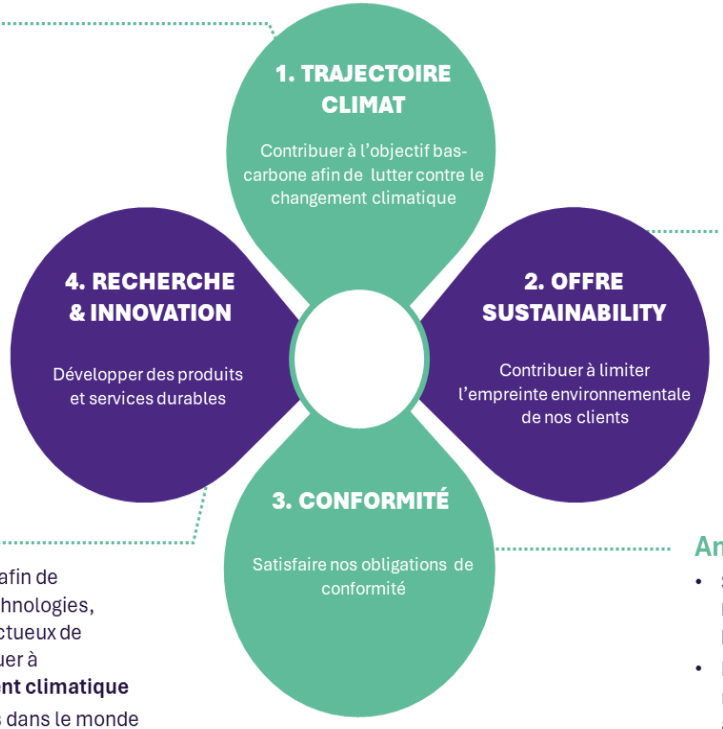
Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

POLITIQUE ESG : ENVIRONNEMENT ET CLIMAT

Environnement et Climat

Ambition 1:

- **Développer une stratégie climat**, alignée sur une trajectoire SBTi avec pour objectif **une réduction de nos GES, l'atténuation et l'adaptation au changement climatique**
- **Réduire notre consommation énergétique** en contribuant à l'amélioration de la performance énergétique, notamment en favorisant l'usage **d'énergies renouvelables**
- Promouvoir les **achats durables** afin de limiter notre impact environnemental
- **Sensibiliser les collaborateurs au changement climatique**
- **Encourager nos collaborateurs à l'adoption des modes de vie durable en promouvant la mobilité douce, l'économie circulaire...** et en soutenant l'utilisation de produits et services respectueux de l'environnement



Ambition 2:

- Proposer à nos clients **une offre de services** complète en matière de **Développement Durable : performance ESG, Reporting ESG, Décarbonation et Numérique Responsable...**
- Contribuer à **la réduction de l'empreinte carbone** et **de nos clients** grâce à notre expertise

Ambition 3:

- Suivre les politiques et les réglementations qui limitent **l'impact environnemental**, le maintien de la **biodiversité** et encourageant **les pratiques durables**
- **Évaluer régulièrement notre politique,** s'engager à la respecter, corriger les non-conformités et veiller à améliorer notre SME
- **Communiquer en interne et en externe** sur nos engagements et se soumettre à des évaluations

Ambition 4:

- **Investir dans la recherche** afin de développer de nouvelles technologies, méthodes et services respectueux de **l'environnement** et contribuer à **l'atténuation du changement climatique**
- Développer nos partenariats dans le monde afin **d'encourager l'innovation durable**

GRI-301 : Matières
GRI-302 : Energie
GRI-304 : Biodiversité
GRI-305 : Emissions
GRI-306 : Effluents et déchets
GRI-307 : Conformité environnementale

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

2-4 Bilan Carbone® (E1-6)

	Année 2022	Valeur de référence (2023)	Année 2024	Variation 2024/2023 (%)	Cible 2030	Cible 2033 (SBTi)	% annuel de réduction par rapport à la valeur cible de référence 2033
Nombre d'ETP	3752	5094	6092	19,6	-	-	-
Émissions de GES – scope 1 (en tCO_2e)							
Émissions brutes de GES scope 1	945	1 363	**886**	- 35 %	-	-	-
Pourcentage d'émissions de GES scope 1 résultant de systèmes d'échange de quotas d'émissions réglementées	0%	0%	**0 %**	-	-	-	-
Émissions de GES – scope 2 (en tCO_2e)							
Émissions brutes de GES scope 2 (*location-based*)	N/A	141	**167**	19 %	-	-	-
Émissions brutes de GES scope 2 (*market-based*)	71	258	**140**	- 46 %	-	-	-
Émissions de GES – scopes 1 et 2 (en tCO_2e)							
Émissions brutes de GES scopes 1 et 2 (*location-based*)	1016	1 504	**1 053**	- 30,0 %	-	-	-
Émissions brutes de GES scopes 1 et 2 (*market-based*)	N/A	1 621	**1 025**	- 36,8%	1 008	746	5,4 %
Émissions de GES – scope 3 (en tCO_2e)							
Émissions brutes de GES scope 3	6794	15 513	**12 112**	- 22 %	13 581	11 033	2,9 %
Émissions brutes de GES scope 3 par ETP (en tCO_2e/ETP)	1,8	3,05	**2,34**	- 23 %	1,77	1,22	6,0 %
3.1 Biens et service achetés	2661	8 528	**5 905**	- 31 %	-	-	-
3. 2 Biens d'équipement	0	672	**1 383**	106 %	-	-	-
3.3 Activités liées aux combustibles et à l'énergie non incluses dans le scope 1 ou scope 2	232	291	**223**	-23%	-	-	-
3.4 Transport et distribution en amont	0 ,134	0,07	**2**	3215%	-	-	-
3.5 Déchets générés lors des opérations	252	331	**308**	- 7 %	-	-	-
3.6 Voyages d'affaires	1883	3 943	**1 050**	- 73 %	-	-	-
3.7 Déplacements domicile-travail des employés	1762	1 746	**2 739**	57 %	-	-	-
3.12 Traitement en fin de vie des produits vendus	0	2	**20**	1 190 %	-	-	-

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Émissions totales de GES (en tCO_2e)	Année 2022	Valeur de référence (2023)	Année 2024	Variation 2024/2023 (%)	Cible 2030	Cible 2033 (SBTi)	% annuel de réduction par rapport à la valeur cible de référence 2033
Émissions totales de GES (*location-based*)	N/A	17014	**13 035**	- 23 %	-	-	
Émissions totales de GES (*market-based*)	7810	17135	**13 137**	- 23 %	-	-	
Intensité carbone (en tCO2e/ETP) market based	2,08	3,36	2,15	-36%			
Intensité carbone (en kgCO2e/M€) market based	20,8	32	25	-22%			

Intensité carbone (en kgCO2/M€	2024 Location -based	2023 Location-based	Variation 2024/2023 (%)	2024 Market-based	2023 Market-based	Variation 2024/2023 (%)
	24	**31**	**-23%**	**25**	**32**	**- 22%**

Zoom sur les autres données d'émissions de GES

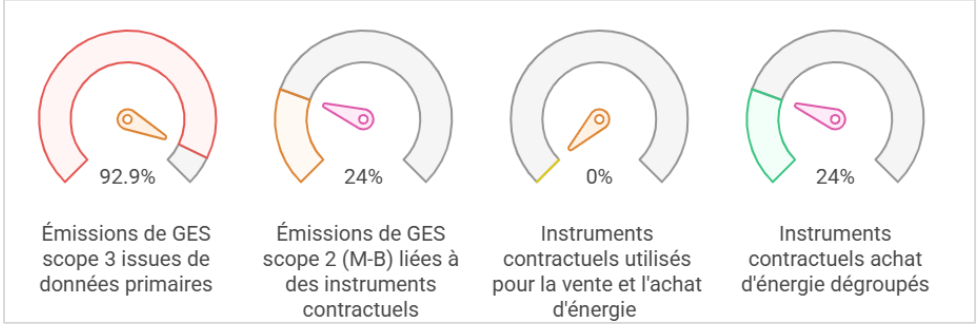
Données primaires et biogéniques

- *Pourcentages d'émissions de GES scope 3 issues de données primaires pour la catégorie 3.1 :* ***92,9%***
- *Émissions biogéniques de CO résultant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse (en tCO2e)* ***: scope 1 = 46 ; scope 2=0 ; scope 3=0***

Instruments contractuels

- *Part d'émissions de GES scope 2 market-based liées à des instruments contractuels – 2024 :* ***24%***
- ***Pourcentage d'instruments contractuels utilisés pour la vente et l'achat d'énergie*** *assortis d'attributs relatifs à la production d'énergie en relation avec les émissions de GES du scope 2 market-based – 2024 :* ***0%***
- ***Pourcentage d'instruments contractuels utilisés pour la vente et l'achat d'attributs*** *énergétiques dégroupés en relation avec les émissions de GES du scope 2 market-based – 2024 :* ***24%***

Aperçu des émissions et des instruments contractuels



Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

2-4-1 Employés couverts par la certification ISO 14001 (E1)

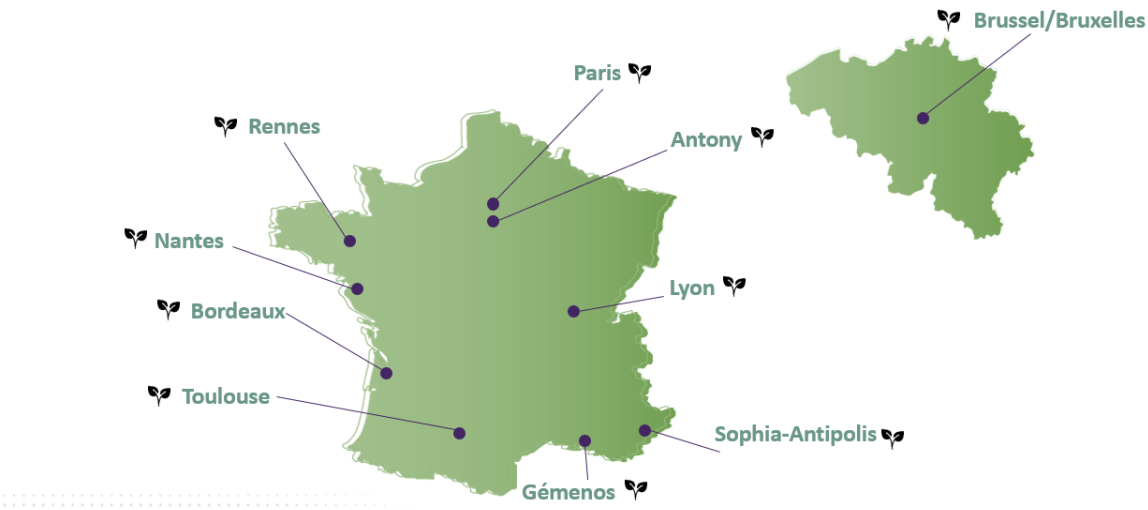
Scalian a choisi de certifier la majorité de ses sites, en France comme à l'international, dès lors que les conditions le permettent. La mise en place d'un système de management environnemental repose sur la capacité à déployer des politiques et des actions concrètes sur les sites concernés. C'est pourquoi nous mettons progressivement en œuvre la norme ISO 14001, dès que la nature du contrat de location nous offre la flexibilité nécessaire.

Certains sites, en raison de clauses locatives restrictives, ne sont pas éligibles à la certification ISO 14001. Néanmoins, nous veillons à y appliquer des exigences environnementales rigoureuses, notamment sur les enjeux majeurs identifiés par notre entreprise. Nous avons pour objectif d'atteindre un taux de conformité réglementaire environnementale de 85% par an.

À moyen terme, notre ambition est d'étendre cette démarche à l'ensemble de nos implantations internationales, en commençant par l'Espagne, l'Allemagne puis aux autres pays sur lesquels nous opérons.

Au total **54 % des collaborateurs sont couverts par la norme 14001**. **Soit 29 % de nos sites opérationnels.**

Sites Scalian France et Belgique couverts par une certification ISO 14001



Collaborateurs formés à l'environnement

Cette certification ISO 14001 est accompagnée d'une formation obligatoire sur l'environnement qui présente les principaux enjeux de notre Groupe. A destination de l'ensemble de ses collaborateurs, ce dispositif e-learning vise à renforcer la compréhension des enjeux climatiques, à diffuser les bonnes pratiques au quotidien, et à encourager une culture commune de responsabilité environnementale.

Cette formation pédagogique et interactive permet à chaque collaborateur de comprendre le rôle de l'entreprise dans la transition écologique, mais surtout de se situer en tant qu'acteur du changement. Elle aborde les impacts environnementaux spécifiques à notre secteur (numérique et ingénierie), les engagements de Scalian en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, ainsi que les leviers d'action concrets à mettre en œuvre dans le cadre professionnel : **sobriété numérique, écogestes au bureau et en télétravail, mobilité durable, exemplarité en mission chez le client**.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Lancée en 2022, cette formation s'inscrit dans notre plan d'action global pour réduire nos émissions directes et indirectes (Scopes 1, 2 et 3). Elle constitue un outil clé pour mobiliser l'intelligence collective de nos équipes, développer une approche écoresponsable dans nos projets, et renforcer notre impact positif sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

L'implication active de nos collaborateurs à travers ce programme illustre notre volonté d'**intégrer les enjeux environnementaux au cœur de notre culture d'entreprise** et de faire évoluer durablement nos pratiques en cohérence avec les objectifs de la CSRD.

Objectifs	2022	2023	2024
Taux de réalisation de la formation environnement : 75% en 2025	<10%	18,9%	45%
Taux de conformité environnementale : 85 %	29,12 %	89,34%	94,25%

2-5 Autre sujet environnemental, traité par Scalian : les déchets et l'économie circulaire

Dans le cadre de sa politique environnementale et climatique, Scalian s'engage résolument à renforcer sa gestion des déchets dans une logique d'économie circulaire.

L'ambition du groupe est de minimiser l'impact environnemental de ses activités en promouvant la réduction, la valorisation et le réemploi des déchets, en particulier les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE). La politique environnementale de Scalian, affichée sur tous les sites et diffusée en interne, s'appuie sur une approche structurée : réduction à la source, tri sélectif, valorisation des équipements IT avec le prestataire solidaire Olinn, garantissant un taux de réemploi de **46,54 %** sur les équipements collectés, et une prise en compte des enjeux sociaux via l'insertion par l'emploi.

L'entreprise s'est dotée d'objectifs clairs et mesurables. À l'horizon 2033, Scalian vise la réduction de ses petits équipements et fournitures, et une augmentation significative du taux de valorisation de ses DEEE. Le Groupe suit des indicateurs clés de performance précis : quantité totale de déchets générés, proportion de déchets valorisés et taux de réemploi des équipements électroniques. En complément, des actions concrètes sont déployées, telles que la mise en place progressive du tri des biodéchets, la contractualisation nationale pour la collecte et le recyclage, et l'organisation de campagnes de sensibilisation internes (*Digital CleanUp Day*, affichage environnemental).

Ces engagements s'inscrivent dans une trajectoire ambitieuse alignée avec la trajectoire de décarbonation, visant la réduction globale de l'intensité carbone incluant les émissions liées aux déchets (scope 3). La gouvernance est assurée par un comité environnement dédié qui supervise la mise en œuvre de la stratégie et pilote l'amélioration continue de la performance environnementale. Par cette démarche proactive et intégrée, Scalian affirme son ambition de contribuer pleinement à une économie circulaire efficiente et durable, en cohérence avec les principes européens du Green Deal.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Suivi des déchets	2022[3]	2023	2024
Poids total des déchets (non dangereux et dangereux) en tonne	309	565,6	512
Poids des déchets dangereux : déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) en kg	1,9	2,6	6
Taux de déchets dangereux (DEEE) revalorisés en %	25 %	34 %	46,5%

2-6 Initiatives ou actions supplémentaires en faveur de l'environnement

Dans le cadre de sa convention de mécénat 2024, Scalian soutient via le fonds de dotation Office National des Forêts-Agir pour la forêt un projet de **restauration hydrologique des tourbières de Lacaune**, Occitanie (81). Le projet, s'étalant sur une période quatre ans, a pour but d'améliorer la capacité épuratoire et de stockage des tourbières, grâce à des travaux de génie écologique. Les objectifs et les enjeux de la restauration à l'horizon 2025 sont, à terme :

- D'inverser l'assèchement des tourbières en restaurant leur fonctionnement hydrologique naturel,
- De renforcer l'agropastoralisme par des conventionnements avec les agriculteurs,
- D'aider une végétalisation hygrophile à s'installer à travers l'étrépage (technique de restauration des milieux naturels),
- De sensibiliser à la protection des tourbières de Lacaune par des actions de communication.

Le projet permet également de répondre à cinq des **Objectifs de Développement Durable des Nations Unies** :

Par cette opération de mécénat, Scalian contribue à préserver le patrimoine naturel et la biodiversité, maintenir l'équilibre d'un écosystème à haute valeur écologique, et recréer une dynamique territoriale en mobilisant les partenaires locaux autour de la préservation et de la valorisation des milieux naturels.

[3] *Les données de 2022 sont extrapolées à partir des effectifs de 2022 et du Bilan Carbone® de 2023.*

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

2-7 Une démarche environnementale globale et structurée

Scalian s'engage activement pour la protection de l'environnement et la transition vers un modèle bas-carbone. Nous avons structuré notre démarche environnementale autour d'un système de management certifié ISO 14001 sur plusieurs de nos sites, garantissant une approche rigoureuse et une amélioration continue de notre performance environnementale.

Nous avons défini une trajectoire de décarbonation alignée sur les standards internationaux et les objectifs de l'Accord de Paris, avec pour ambition de limiter le réchauffement climatique bien en dessous de 2°C. Cette trajectoire guide nos actions concrètes pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre, sur l'ensemble de nos scopes d'émissions.

Notre engagement se traduit par des résultats mesurables : une note B obtenue au CDP (Carbon Disclosure Project), illustrant notre gestion responsable des enjeux climatiques, et un score de 90/100 sur le volet environnemental de l'évaluation EcoVadis, témoignant de la robustesse de nos pratiques en matière de prévention des impacts et de maîtrise environnementale.

À travers ces engagements et ces performances, nous affirmons la volonté de Scalian d'intégrer pleinement la performance environnementale dans notre modèle de développement et de contribuer de manière responsable à la transition écologique.

2-8 Taxonomie

Le groupe Scalian n'est pas soumis jusqu'alors au règlement relatif à la taxonomie européenne, mais a cependant procédé à des premières estimations d'éligibilité et d'alignement. La granularité de l'information disponible ne nous permet pas de reporter avec exactitude les ratios de chiffres d'affaires éligibles ou alignés au titre de l'exercice 2024. Un projet de structuration du *reporting* taxonomique sera déployé en 2025.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

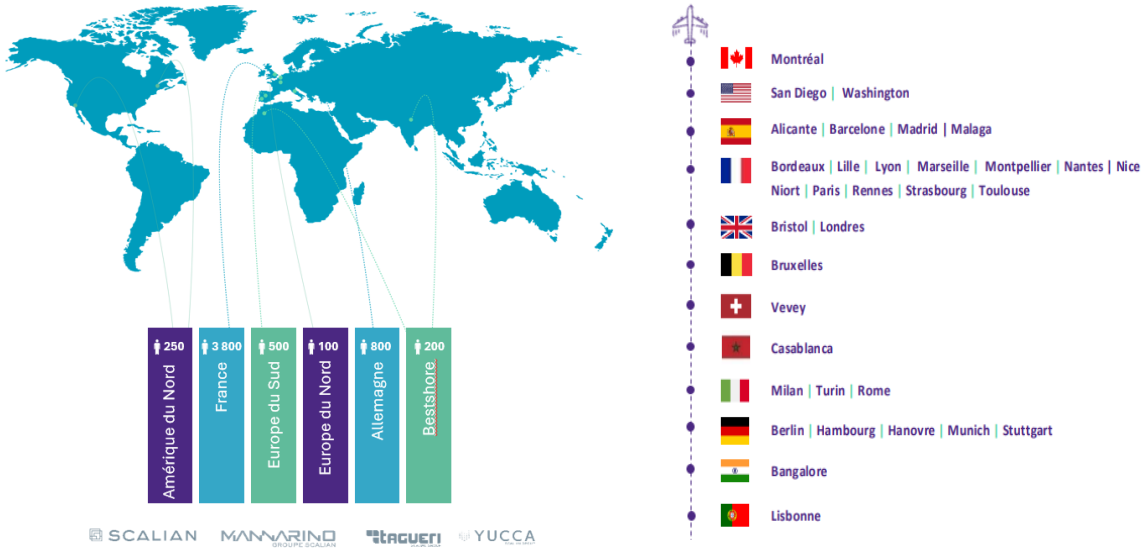
3/ Social

3-1 Informations générales

Les activités principales du groupe se déroulant majoritairement en Europe, les effectifs sont principalement situés dans cette partie du monde, notamment en France, puisque le groupe y est originaire.

Porté par une vision ambitieuse à l'horizon 2028 -15 000 consultants et 55 % d'activité à l'international- le Groupe se transforme en permanence pour accompagner sa forte croissance. La partie ESRS S de ce rapport englobe le périmètre suivant : **la France, l'Allemagne et l'Espagne et couvre 87 % des effectifs du périmètre consolidé**. Les entités nouvellement acquises ne sont pas intégrées

Présence de Scalian à l'international



3-2 Effectif propre (ESRS S1)

3-2-1 Introduction au contexte et IRO (SBM-3)

Pour l'élaboration du présent rapport, toutes les personnes de la chaîne de valeur de Scalian ont été prises en compte et intégrées à l'analyse, les travailleurs internes et externes.

Scalian opère dans le secteur du conseil et du développement de logiciels, fournissant des services B2B aux entreprises.

Types de travailleurs employés et non-employés soumis aux impacts identifiés (SBM-3_02)

Travailleurs employés

Les indicateurs ci-dessous concernent les salariés inscrits (actifs et inactifs) et sont calculés au 31 décembre 2024. Ils comprennent les contrats à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée, les contrats d'apprentissage et les contrats de formation professionnelle.

Travailleurs non employés

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Le modèle économique de Scalian repose essentiellement sur des activités à forte intensité de connaissances, et non sur des opérations industrielles ou logistiques mobilisant de larges effectifs au sein de la chaîne de valeur externe, tels que des travailleurs en situation de vulnérabilité.

Les effectifs de Scalian sont principalement constitués de collaborateurs internes et de prestataires spécialisés et reconnus pour leurs expertises dans les domaines du conseil, de l'ingénierie et des technologies de l'information.

Par conséquent, le modèle d'affaires de Scalian induit une dépendance limitée vis-à-vis des travailleurs de la chaîne de valeur externe. Les achats de prestations représentent une part minoritaire du chiffre d'affaires, et les activités sous-traitées sont principalement fondées sur des expertises intellectuelles.

L'interaction directe de Scalian avec des travailleurs externes se limite donc essentiellement à des partenaires indépendants, des sous-traitants spécialisés et des freelances qualifiés. De plus, Scalian opère principalement dans des pays à haut niveau de développement économique, où les législations sociales sont robustes et les protections des droits des travailleurs efficacement encadrées. Cet environnement réduit sensiblement le risque d'exposition à des atteintes graves aux droits fondamentaux dans la chaîne de valeur.

Information effectifs France, Allemagne et Espagne	2022	2023	2024
Nombre total d'employés	4095	4493	4457
Nombre de non-employés	778	847	690

Types d'employés et non-salariés au sein de la main d'œuvre impactés (SBM-3_02)

Les collaborateurs salariés de Scalian ainsi que les collaborateurs externes non-salariés, tels que les freelances mobilisés et les candidats au recrutement, constituent les seules catégories exposées à des impacts sociaux jugés significatifs.

Les impacts négatifs majeurs sur le personnel de l'entreprise (SBM-3_03)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier et de considérer les impacts importants sur les employés de Scalian.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

3-2-2 Tableau des risques et des opportunités sur la main d'œuvre (SBM-3_05)

ESRS	Thème détaillé	I	R	O	Horizon	Description synthétique
ESRS S1	S1 - Effectifs propres Conditions de travail -dialogue social	X	X	X	Moyen Terme	Impact négative : Une représentation inadéquate des intérêts des travailleurs selon les pays peut déboucher sur des politiques qui favorisent les employés de manière disproportionnée. Risque : Risque opérationnel lié à la dégradation du dialogue social, pouvant générer des tensions internes et limiter la capacité décisionnelle de l'entreprise. Opportunité : Attirer et retenir les talents, accroître l'engagement et la motivation, réduire l'absentéisme et la rotation du personnel, ce qui stimule la productivité et améliore l'image de l'entreprise.
ESRS S1	S1 - Effectifs propres Conditions de travail- Qualité de vie au travail	X	X	X	Court Terme	Impact négatif : Effets néfastes sur la santé des employés en cas de mauvaise gestion du stress, de la discrimination ou du harcèlement au travail. Impact pour la santé des employés lié à une forte pression, une charge excessive et un déséquilibre vie professionnelle vie personnelle. Risque : Une qualité de vie au travail dégradée peut entraîner la baisse de la productivité, l'augmentation de l'absentéisme et le taux élevé de rotation du personnel peuvent collectivement affecter la productivité. Les effets négatifs sur la productivité et l'efficacité opérationnelle peuvent nuire à la réputation et à l'image de l'entreprise. Opportunité : Augmentation de la productivité, contrôle et stabilité des services grâce à la loyauté et à la satisfaction des employés, attractivité en tant qu'employeur, amélioration de l'image.
ESRS S1	S1 - Effectifs propres Diversité et inclusion	X	X	X	Court Terme	Impact négatif : lié à une inégalité d'accès aux promotions et aux opportunités de développement professionnel selon le sexe, l'origine, l'âge, la religion ou le handicap. Risque : risque juridique et financier lié au non-respect des exigences réglementaires liées à l'inclusion et à la diversité qui peut entrainer des pénalités et in fine détériorer du climat social. Cela peut également provoquer une perte de compétitivité face à des clients en attente de d'engagements forts sur ces sujets. Opportunité : Établir des relations transparentes et de confiance avec les employés, améliorer la productivité, assurer la croissance de l'entreprise.
ESRS S1	S1 - Effectifs propres- Formation	X	X	X	Court Terme	Impact négatif : sur l'employabilité et la carrière en cas de développement insuffisant des compétences technologiques, notamment en IA, qui demandent une mise à jour rapide et continue. Risque réputationnel, commercial et financier en cas de décalage entre la stratégie, les besoins des clients et les compétences disponibles, en particulier dans les domaines de la durabilité numérique et de l'intelligence artificielle. Opportunité : Fidélisation des employés, mise à niveau et maintien des compétences opérationnelles, amélioration de la productivité.
ESRS S1	S1 - Effectifs propres Développement des carrières	X	X	X	Court Terme	Impact négatif : la capacité de l'entreprise à fournir des services de qualité. Risque : Risque de marché et de compétitivité élevé, si la gestion de carrière échoue, les employés peuvent chercher des opportunités ailleurs, ce qui entraîne un taux de rotation élevé au sein de l'entreprise et une perte de talents et de productivité associé à un risque financier lié au recrutement et à la formation des nouveaux entrants. Opportunité : Fidélisation des talents, développement des compétences, amélioration de la productivité.
ESRS S1	S1 - Effectifs propres Sécurité des données personnelles des employés		X	X	Court Terme	Risque : Le risque de responsabilité peut entraîner des coûts financiers importants liés à l'indemnisation des parties concernées pour des dommages ou des pertes. Opportunité : Conformité, confiance des employés.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Les impacts identifiés et analysés ayant obtenu un résultat **supérieur à 5,6** ont été retenus car considérés comme importants pour la thématique **« travailleurs »** (consulter le chapitre 1-4 Enjeux Matériels pour la méthodologie) :

Conditions de travail

Un salaire adéquat, le dialogue sociale, liberté d'association, les négociations collectives, équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Egalité de traitement

Egalité des sexes, égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, égalité de formation et montée en compétence, égalité des chances pour les personnes en situation de handicap, lutte contre toutes les formes de harcèlement, inclusion et diversité

Autres aspects

Vie Privée/sécurité des données personnelles.

Sujets comme non matériels considérés (SBM-3_03)

Travail des enfants

Le travail des enfants n'est pas considéré comme un enjeu matériel pour Scalian. L'entreprise opère dans des secteurs fondés sur la connaissance, mobilisant uniquement des professionnels qualifiés, sans lien avec des filières exposées à ce risque. La présence de cadres juridiques stricts en Europe, en Amérique du Nord, au Maroc et en Inde renforce l'absence d'exposition à ce sujet.

Travail forcé

Le travail forcé n'est pas jugé matériel, notre modèle repose sur des prestations intellectuelles réalisées par des experts qualifiés. Les activités se déroulent dans des zones géographiques dotées de réglementations sociales solides, limitant le risque d'exposition au travail forcé, y compris au Maroc et en Inde.

Logement adéquat

Le logement n'est pas un enjeu pertinent. Les collaborateurs sont des professionnels autonomes sur ce sujet, notre entreprise ne fournit pas de logement et n'exerce aucune influence sur les conditions d'hébergement des collaborateurs.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Incidences matérielles potentielles des plans de transition de l'entreprise visant à réduire les incidences sur l'environnement sur les travailleurs (SBM-3_06)

Notre Plan de Transition Climat, qui vise à réduire l'empreinte environnementale de nos activités et à aligner notre Groupe sur les objectifs de l'Accord de Paris, engendre des incidences significatives sur nos collaborateurs.

Ce plan repose sur plusieurs leviers opérationnels, tels que :

- L'électrification progressive de la flotte automobile,
- Le passage à une électricité 100 % renouvelable sur les sites,
- La réduction des déplacements professionnels, en particulier les trajets longue distance,
- La décarbonation progressive des achats.

Bien que ces mesures contribuent directement aux objectifs climatiques de l'entreprise, elles impactent également les conditions de travail, les pratiques organisationnelles et les besoins en compétences des équipes.

Impact sur les compétences et la formation

La transformation vers des pratiques professionnelles plus durables induit de nouvelles compétences nécessaires au sein des équipes :

- L'utilisation d'outils numériques pour le suivi et la maîtrise des impacts environnementaux,
- La connaissance des critères environnementaux dans la sélection des prestataires et fournisseurs.

Pour accompagner ces évolutions, nous déployons des programmes de formation dédiés. Ces formations portent notamment sur la sobriété numérique et la compréhension des enjeux climatiques. Elles visent à permettre à chaque collaborateur d'être acteur de la transition environnementale tout en renforçant son employabilité dans un contexte de transformation durable du marché du travail.

Impact sur les modes de travail et l'organisation

Les choix organisationnels liés au Plan de Transition Climat influencent directement les pratiques quotidiennes des collaborateurs :

- Le télétravail contribue à la réduction des émissions liées aux trajets domicile-travail, tout en modifiant les modalités de collaboration.
- La politique de mobilité vise à privilégier les modes de transport bas carbone : le recours au train est systématisé pour les trajets professionnels dès que possible, les déplacements aériens sont fortement encadrés.
- La promotion du covoiturage, des mobilités douces et de la sobriété dans les déplacements s'inscrit dans un objectif de réduction des émissions du Scope 3.

Ces évolutions nécessitent une adaptation des collaborateurs, tant en termes d'organisation personnelle que de pratiques professionnelles. Scalian veille à accompagner cette transformation par une politique de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) attentive à l'équilibre entre performance opérationnelle et bien-être des collaborateurs.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Une dynamique valorisante pour les collaborateurs

Au-delà des contraintes potentielles, la mise en œuvre du Plan de Transition Climat renforce le sens donné aux missions des équipes. En étant impliqués dans la réduction de l'impact environnemental de l'entreprise, les collaborateurs contribuent activement à un objectif sociétal majeur. Ce positionnement contribue également à l'attractivité de Scalian sur le marché de l'emploi, dans un contexte où les attentes des talents vis-à-vis des engagements environnementaux des employeurs sont de plus en plus fortes. Ainsi, la transformation climatique de Scalian constitue non seulement un levier de performance environnementale, mais également un levier d'évolution des compétences et d'engagement social durable.

Identification des personnes étant les plus exposées au risque de préjudice (SMB-3_11)

Au travers de l'analyse de données des Ressources Humaines (RH) autorisées et non confidentielles (genre, nationalité, âge, niveau de formation, situation maritale…), l'entreprise peut établir des diagnostics et indicateurs propres aux catégories de salariés identifiés comme faisant partie de contexte particulier.

Risques et opportunités affectant les groupes de personnes spécifiques (SBM-03_12)

Les risques et opportunités pour ces groupes spécifiques de personnes sont les mêmes que pour les autres salariés :

- **Conditions de travail** (emploi sûr, temps de travail, salaire adéquate, dialogue social, liberté d'association, négociations collectives, équilibre vie pro-perso, santé-sécurité)
- **Egalité de traitement pour tous** (égalité des sexes et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, formation et parcours professionnel, égalité des chances pour les personnes en situation de handicap, lutte contre toutes les formes de harcèlement, inclusion et diversité)
- **Autres aspects** : vie privée/sécurité des données personnelles.

3-2-3 Politique RH (ESRS S1, incluant MDR-P)

Scalian déploie une politique sociale structurée autour de plusieurs axes majeurs : le respect des droits humains, la diversité et l'inclusion, le développement des compétences, l'insertion des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle, la santé et la sécurité au travail, la rémunération et l'évaluation de la performance, la gestion des emplois et des parcours professionnels, le temps de travail, la qualité de vie au travail, ainsi que la prévention des risques psychosociaux et des situations de harcèlement. Ces engagements s'inscrivent dans le cadre des principes du **Global Compact des Nations Unies, dans l'application des normes du Global Compact Initiative (GRI)** et se traduisent par la mise en œuvre de politiques formalisées, d'accords collectifs et de plans d'action. Ces documents de référence définissent les mesures d'atténuation des risques, précisent les objectifs qualitatifs et quantitatifs, et identifient les publics concernés. L'ensemble de ces politiques est accessible à l'ensemble des collaborateurs, à la fois par voie d'affichage sur nos sites et via les intranets locaux (France, Allemagne, Espagne). Certaines de ces politiques sont également remises et expliquées lors de l'intégration des nouveaux collaborateurs, par l'intermédiaire des équipes RH. Elles sont aussi présentées aux candidats via nos supports de communication RH (*booklet* recrutement, site web).

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

POLITIQUE ESG : PERFORMANCE SOCIALE

Performance sociale

Ambition 1 :

- **Créer un cadre de travail propice au bien-être de chacun**
- **Favoriser les modes de déplacement respectueux de l'environnement et de la santé physique**
- **Encourager un dialogue social constructif** permettant d'atteindre les objectifs de l'entreprise tout en préservant les intérêts des salariés
- **Soutenir** les employés dans leur rôle parental et favoriser **l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**
- **Faciliter** le télétravail de manière adaptée

Ambition 4 :

- **Améliorer le bien-être mental** via une politique de prévention visant à identifier et atténuer les facteurs de stress au travail
- **Réduire le stress et l'anxiété** via la mise en œuvre de dispositifs d'écoute et de remontées d'informations
- Créer un **environnement vertueux** favorisant les relations interpersonnelles positives

Ambition 2 :

- Offrir pour chaque filière un développement professionnel ciblé, **l'acquisition de nouvelles compétences**, permettant d'évoluer vers des postes de niveau supérieur ou nouveau poste
- **Inscrire le salarié dans une culture d'apprentissage** continu dès son arrivée dans l'entreprise grâce à la mise en place de **plusieurs programmes**
- Contribuer au développement professionnel du collaborateur, valoriser les savoir-faire et **favoriser les souhaits de mobilité**

Ambition 3 :

- **Améliorer l'égalité entre salariés,** en assurant une rémunération équitable pour un travail de valeur
- Développer les carrières, **réduire les stéréotypes et offrir de la transparence à nos salariés**
- **Donner accès aux profils qualifiés éloignés de l'emploi,** de manière équitable

GRI-401 : Emploi
GRI-402 : Relations employés/Direction
GRI-403 : Santé et sécurité au travail
GRI-404 : Formation et éducation
GRI-405 : Diversité et égalité des chances
GRI-406 : Lutte contre la discrimination
GRI-407 : Liberté syndicale et négociation collective
GRI-408 : Travail des enfants
GRI-409 : Travail forcé ou obligatoire
GRI-410 : Pratiques de sécurité
GRI-412 : Evaluation des droits de l'homme

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Changement significatif de la politique sociale durant l'année (ESRS S1-1_02)

La déclaration de Scalian sur les principes et droits fondamentaux au travail est l'expression de l'engagement de notre Groupe en faveur des valeurs humaines fondamentales, des valeurs qui sont essentielles à notre vie sociale et économique.

Elle affirme nos obligations et nos engagements en matière de droits humains :

- **Pour protéger la santé et la sécurité** : prévention des décès prématurés et des maladies, Prévention de l'exploitation et des abus, prévention des troubles de santé mentale, Prévention de l'esclavage et du travail forcé
- **Respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective** : les employés sont libres de former ou d'adhérer à une représentation des employés sans aucun désavantage, les employés peuvent négocier et conclure des contrats collectifs avec leur représentant
- **Respecter les libertés individuelles** : liberté de pensée, de conscience, de religion, d'opinion, d'expression et d'association, les employés sont libres de toute discrimination, droit à l'intégrité corporelle ; les employés ont le droit au respect de leur vie privée
- **Garantir des conditions de travail équitables** : respect des réglementations nationales, conditions de travail équitables, y compris les horaires de travail, rémunération appropriée, salaire minimum (convenu collectivement), prestations sociales prescrites payées ou déduites
- **Éliminer toutes les formes de travail forcé ou de travail des enfants, ainsi que la traite des êtres humains** : l'esclavage et le travail forcé sont prohibés, le travail des enfants est interdit (si des mineurs sont employés, l'âge minimum d'admission à l'emploi doit être conforme à la réglementation nationale), la traite des êtres humains est interdite
- **Renforcer la cohésion sociale** : Les fractures sociales et économiques ou les barrières physiques sont surmontées

Approche générale du groupe en matière des droits de l'homme (ESRS S1-1_04)

L'approche générale de Scalian en matière de respect des droits de l'homme s'inscrit dans la continuité des engagements pris dans le cadre de son adhésion au **Pacte Mondial des Nations Unies,** à laquelle le groupe a souscrit depuis 2017. Cet engagement se traduit par la mise en œuvre de procédures de contrôle interne, la mise à disposition de dispositifs de signalement accessibles aux collaborateurs, ainsi que par des actions régulières de sensibilisation auprès de l'ensemble des équipes, afin de garantir le respect des droits fondamentaux tout au long de nos activités.

Approche générale du groupe en matière d'engagement des personnes (ESRS S1-1_05)

Scalian applique des règles strictes en matière d'engagement et de gestion des personnes, fondées sur des procédures internes encadrées. Le Groupe a mis en place un dispositif de centralisation des actes juridiques liés aux relations de travail, confiant à un nombre restreint de managers habilités la gestion des actes sociaux clés (tels que la signature des contrats de travail, l'émission des attestations, la gestion des procédures de départ ou encore le contrôle du respect des minima sociaux). L'ensemble des processus Ressources Humaines est formalisé au travers de guides et de modèles types

Classification du document : Public ©Scalian 2025. Tous droits réservés

(*templates*), assurant une conformité systématique aux réglementations applicables et aux meilleures pratiques en matière de droit du travail.

Réparation des impacts sur les droits de l'homme (ESRS S1-1_06)

Dans l'éventualité où un manquement au respect de nos obligations légales serait identifié, nous mettons en œuvre des mesures correctives appropriées, pouvant inclure, à titre d'exemple, une régularisation salariale ou une révision de coefficient, avec application rétroactive lorsque cela est justifié.

Par ailleurs, des sanctions disciplinaires peuvent être prises à l'encontre des collaborateurs ayant enfreint les dispositions légales ou réglementaires. Enfin, lorsque l'existence d'un préjudice avéré est établie, nous pouvons procéder à l'indemnisation des salariés concernés, conformément aux dispositions légales et à nos engagements internes en matière de respect des droits fondamentaux.

(ESRS S1-1_08_09_10_12)

Scalian reconnaît les droits humains comme des droits fondamentaux inaliénables. Conformément à cette conviction, notre politique en matière de droits humains proscrit formellement le recours au travail forcé, au travail des enfants, ainsi que toute forme de discrimination. Cette politique repose sur les principes énoncés par le **Pacte Mondial des Nations Unies** et s'applique de manière universelle, indépendamment de la race, du sexe, de l'origine nationale, de la langue, de la religion ou de toute autre caractéristique individuelle.

Afin de donner une traduction opérationnelle à ces engagements et de garantir la sécurité ainsi que le bien-être de l'ensemble de nos collaborateurs, nous avons mis en place un ensemble de politiques et de dispositifs internes, dont l'efficacité fait l'objet d'évaluations régulières par le biais d'audits internes et externes. Le Groupe dispose également d'une politique dédiée à la santé et à la sécurité au travail. À ce titre, nous avons engagé une démarche structurée visant à l'acquisition et au déploiement de la certification ISO 45001, avec un objectif de certification fixé à l'horizon 2026.

Plan d'actions (S1-4) S1 MDR-A

Des moyens financiers et humains sont dédiés à la gestion de nos impacts matériels, de nos risques et de nos opportunités en matière sociale. Ces moyens se traduisent par l'allocation de budgets spécifiques couvrant notamment : **les dispositifs de formation, les mesures de correction salariale, l'aménagement de postes et le recrutement de personnes en situation de handicap, les actions de reconversion professionnelle « *reskilling* » pour les personnes éloignées de nos métiers, les prestations de conseil pour la réalisation de diagnostics ou d'enquêtes externes, ainsi que le fonctionnement des plateformes de signalement**.

Ces dispositifs sont animés par les équipes RH présentes tant au niveau central que sur le terrain, représentant plus de 50 collaborateurs, hors fonctions de paie et de recrutement. Au sein des équipes centrales, des référents spécialisés sont identifiés sur des thématiques clés telles que **la santé et la sécurité au travail, la prévention du harcèlement, l'insertion professionnelle et la diversité**.

À titre indicatif, le budget global alloué pour ces dispositifs en France représente **3,3% de la masse salariale, incluant notamment les rémunérations des équipes RH (hors paie et recrutement), le budget formation (coût pédagogique) et la politique en faveur du handicap**, ainsi que l'ensemble des prestations de conseil et d'accompagnement externes.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Prévention/atténuation des effets négatifs (S1-4_01)

Dans une logique de prévention et de réduction des impacts négatifs, Scalian déploie une politique sociale structurée couvrant l'ensemble des principaux risques et opportunités, notamment en matière **de santé et sécurité au travail, d'inclusion et de diversité, de qualité de vie au travail et de développement des compétences.**

Ces politiques font l'objet d'un enrichissement continu, nourri par les remontées de terrain, les résultats d'indicateurs chiffrés, les analyses internes, ainsi que par une veille régulière et des benchmarks externes. Leur pilotage est assuré par la Direction des Ressources Humaines Groupe, qui s'appuie sur un réseau d'expertises internes composé notamment de la **Direction Formation, de la Direction des Affaires Sociales, des HRBP France et International, ainsi que d'un(e) Manager Diversité et Inclusion**.

Ces politiques sont construites et validées en étroite collaboration avec les équipes de management, adaptées aux spécificités locales lorsque cela est nécessaire, et peuvent être négociées avec les représentants du personnel dans le cadre d'accords collectifs, notamment en France. Les objectifs poursuivis et les plans d'actions associés sont détaillés paragraphe 3-2-4.

Mesures prises pour apporter ou permettre une solution en cas d'impact matériel réel (ESRS S1-4_02)

Scalian met en place des mesures correctives dès lors que des écarts significatifs sont constatés entre les résultats observés et les standards ou objectifs internes du groupe. Cela concerne, par exemple, un **indice d'égalité professionnelle** en deçà des attentes, **un taux de formation inférieur aux standards fixés, ou encore la survenance d'incidents liés aux risques psychosociaux**. Dans ces situations, des plans d'actions correctifs sont définis par les équipes compétentes, en lien avec les Ressources Humaines et les équipes opérationnelles.

Ces mesures correctives sont systématiquement partagées avec les représentants du personnel, dans une logique de dialogue social transparent. Par ailleurs, les résultats annuels issus de **l'enquête Great Place to Work (GPTW)** font l'objet d'une **analyse approfondie**, et donnent lieu, lorsque nécessaire, à la mise en œuvre de **plans d'actions spécifiques** pour corriger les écarts observés par rapport aux standards attendus pour notre catégorie d'entreprise. Ces plans sont ensuite communiqués aux salariés à travers des canaux de communication de proximité, ainsi que par des communications institutionnelles portées par la Direction des Ressources Humaines.

Initiatives ou actions supplémentaires mises en place pour un impact positif (S1-4_03)

Au-delà des mesures correctives, nous proposons un **ensemble d'initiatives volontaristes visant à générer un impact social positif durable**. Ces actions couvrent un périmètre étendu incluant la reconnaissance des collaborateurs, le développement d'une ligne managériale responsable et mature via le programme « ***Incube*** », la mobilisation solidaire à travers des initiatives telles que des hackathons solidaires, ainsi que l'accompagnement des trajectoires professionnelles via des dispositifs de mobilité interne comme le programme « **En Route** ».

Nous œuvrons également au renforcement de l'identité d'entreprise, à la consolidation d'une offre sociale robuste et transparente, ainsi qu'à la promotion de l'implication des collaborateurs dans des projets d'innovation. Ces initiatives contribuent à renforcer le sentiment d'appartenance des équipes, à accroître leur fierté d'appartenir au Groupe, et à favoriser leur engagement et leur fidélisation sur le long terme.

Classification du document : Public ©Scalian 2025. Tous droits réservés

Processus d'identification des actions nécessaires et appropriées (S1-4_05)

Afin d'identifier les actions nécessaires en matière de politiques générales, nous nous appuyons sur les enquêtes de satisfactions internes, enquêtes de sorties et remontées terrain, et des indicateurs de type absentéisme, turn-over, écart de rémunération et sur le travail des commissions. Ces analyses font l'objet d'entretiens individuels ou collectifs (ex : focus group) par les équipes RH dans le but d'identifier les actions correctives ou préventives nécessaires. Concernant les incidents de type risques psycho-sociaux ou accidents du travail, nous nous appuyons sur des méthodes d'analyses de causes racines, des entretiens qualitatifs conjoints avec des représentants du personnel qui formalisent des rapports détaillés des faits et émettent des recommandations d'actions.

Actions prévues et en cours pour atténuer les risques matériels (S1-4_06)

À l'issue de notre analyse de risques, intégrant notamment les effets de l'inflation, la dynamique de croissance du Groupe, ainsi que le contexte macro-économique marqué par un ralentissement de l'activité, Scalian a défini et engagé plusieurs actions structurantes pour atténuer les risques sociaux jugés matériels.

Parmi les principales actions prévues et en cours, nous pouvons citer :

- La révision des grilles salariales, afin de garantir une rémunération compétitive et équitable, tenant compte des évolutions économiques et des tensions sur le marché de l'emploi.
- La formalisation et le déploiement de plans de succession, visant à sécuriser les compétences clés et à anticiper les risques liés à la gestion des talents.
- La création d'un comité Santé & Sécurité Groupe, qui constituera un pilier du dispositif de prévention en vue de l'obtention de la certification ISO 45001 d'ici fin 2026.
- Le renforcement du parcours d'intégration des managers, en France et à l'international, pour garantir un processus d'accueil et de montée en compétences cohérent et qualitatif.

En complément, une action prioritaire a déjà été déployée avec le lancement en avril 2024 du programme ***Incube***, un dispositif complet d'accompagnement et de professionnalisation managériale. Ce programme a pour objectif de renforcer l'efficacité des managers dans le suivi opérationnel de leurs équipes, d'améliorer leur capacité à traiter les situations sensibles (conflits, risques psychosociaux), et de favoriser l'adoption de pratiques managériales plus matures et responsables.

Cet investissement structurant sur la fonction managériale constitue un levier différenciateur pour Scalian, dans un secteur d'activité où le suivi managérial est historiquement un point de vigilance. Il contribue directement à la réduction des risques matériels identifiés, notamment en matière de climat social, de risques juridiques et réputationnels, tout en consolidant l'attractivité et la fidélisation des talents au sein du groupe.

Assurance de pratiques sans impacts négatifs (S1-4_08)

Dans le cadre de nos projets internes, tels que la digitalisation des processus, nous veillons à garantir l'absence d'impacts négatifs, notamment en matière de respect des droits fondamentaux et de protection des données personnelles. Chaque solution envisagée est systématiquement soumise à une évaluation rigoureuse par notre Direction des Systèmes d'Information (DSI) et notre Délégué à la Protection des Données (DPO). Leur expertise est intégrée aux processus de sélection, de contractualisation et de gouvernance des solutions déployées.

Par ailleurs, en anticipation ou en gestion de litiges commerciaux potentiels, une évaluation conjointe est conduite par la Direction des Opérations, la Direction Juridique et la Direction des Ressources

Classification du document : Public ©Scalian 2025. Tous droits réservés

Humaines. Celle-ci porte une attention particulière aux impacts sociaux, notamment sur l'emploi et les compétences. Des cellules de crise ou réunions ad hoc sont mises en place pour adapter les dispositifs en cas de réorganisation (perte de marché, repositionnement d'activité, etc.). Le cas échéant, des mesures concrètes telles que le *reskilling*, la mobilité interne ou la montée en compétences sont définies dans un plan d'actions pour prévenir tout impact négatif sur les collaborateurs.

Ressources allouées à la gestion des impacts matériels (S1-4_09)

Scalian mobilise des ressources humaines, organisationnelles et financières spécifiques pour la gestion des impacts matériels identifiés. Ces ressources sont coordonnées sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines Groupe pour la France, et des Directeurs des Ressources Humaines locaux pour les filiales internationales.

Les moyens déployés couvrent :

- **Des ressources humaines dédiées**, comprenant une équipe RH de plus de 50 personnes (hors paie et recrutement), incluant des référents spécialisés sur des thématiques clés telles que la santé et la sécurité, la diversité et l'inclusion, la prévention du harcèlement, la gestion des risques psychosociaux, ainsi que le développement des compétences.
- **Des outils et solutions informatiques RH**, incluant des plateformes de gestion de la formation, de pilotage de la performance sociale, et des dispositifs de signalement garantissant la transparence et la traçabilité des actions.
- **Des dispositifs budgétaires fléchés**, notamment des budgets spécifiques pour la formation, la politique d'égalité salariale, la politique handicap, l'amélioration des conditions de travail, ainsi que pour les diagnostics et audits externes.
- **Des politiques sociales structurées**, couvrant les principaux risques matériels tels que la santé et sécurité au travail, l'égalité de traitement, la rémunération équitable, la qualité de vie au travail et le développement des parcours professionnels.

La priorisation de ces ressources et de ces investissements fait l'objet d'un processus annuel formalisé, piloté par le Comité Exécutif (COMEX). Lors de la construction budgétaire, les arbitrages sont opérés sur la base des enjeux sociaux majeurs identifiés dans la matrice de double matérialité et en lien avec les priorités stratégiques du Groupe. Ce pilotage garantit l'allocation effective des moyens nécessaires à la maîtrise des impacts sociaux jugés matériels.

Mesures prises pour atténuer les effets négatifs sur la main d'œuvre de la transition vers une économie plus verte et neutre sur le plan climatique (S1-4_19)

Dans le cadre de sa contribution à la transition vers une économie bas-carbone, Scalian a mis en œuvre plusieurs mesures destinées à atténuer les effets potentiels sur ses collaborateurs, notamment en matière de mobilité et de conditions de travail.

Les principales actions déployées concernent la réduction de l'empreinte carbone liée aux déplacements professionnels et personnels de nos salariés :

- Le développement de la mobilité douce, avec la mise en place d'une politique de cofinancement de vélos électriques et une augmentation significative de l'indemnité kilométrique vélo (IK vélo), afin de favoriser l'usage de modes de transport bas-carbone pour les trajets domicile-travail.
- La promotion du covoiturage, à travers le déploiement et l'animation d'une plateforme dédiée permettant de réduire le nombre de trajets individuels motorisés.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

- La généralisation du télétravail, qui contribue activement à la réduction des déplacements domicile-travail et à l'amélioration de la qualité de vie des collaborateurs.
- L'évolution de la politique voyages et flotte automobile, incluant la réduction du recours aux véhicules thermiques au profit de solutions bas-carbone, ainsi qu'un encadrement plus strict des déplacements professionnels afin d'en limiter la fréquence et l'impact environnemental.

Ces mesures visent à concilier les impératifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre avec la préservation du bien-être des collaborateurs, en assurant un accompagnement adapté aux changements induits par la transition environnementale.

3-2-4 Tableau des objectifs en matière de Performances Sociales (S1, incluant MDR-T)

L'ensemble des objectifs chiffrés relatifs à la gestion des impacts, risques et opportunités sociaux est présenté de manière détaillée par thématique dans le tableau ci-après. Ces objectifs, ainsi que les indicateurs de suivi associés, couvrent principalement le périmètre France. Les données quantitatives présentées dans le rapport incluent également les informations collectées sur les périmètres Allemagne et Espagne, permettant une vision plus large sur certaines tendances.

Les objectifs fixés pour la France sont établis en cohérence avec les standards de référence propres à nos secteurs d'activité et à notre catégorie d'entreprise, ainsi qu'en conformité avec les exigences définies par le Comité Exécutif (Comex). Les valeurs de référence, telles que **les taux d'absentéisme ou les écarts de rémunération entre femmes et hommes**, sont établies à partir de sources sectorielles externes, notamment les données de notre syndicat professionnel **Numeum** et les benchmarks fournis par **Great Place to Work (GPTW)**. Par ailleurs, certains indicateurs spécifiques — notamment **le taux d'emploi des personnes en situation de handicap ou le pourcentage de femmes recrutées** — font l'objet de négociations avec les représentants du personnel, dans le cadre des 18 accords collectifs applicables aux entités légales françaises, qui regroupent environ 3 200 salariés.

De manière générale, les résultats observés sont globalement conformes aux objectifs initialement fixés, à l'exception de **l'index égalité professionnelle 2024**, dont la baisse s'explique principalement par un effet mécanique lié au mode de calcul. L'augmentation significative de la représentativité féminine au sein des effectifs en 2023 a induit un déséquilibre statistique ayant impacté négativement cet indicateur.

Panorama des plans d'actions et objectifs visés d'ici 2028

Politique	Champs	Actions	Objectifs FY28	KPIs
QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL S'assurer de la satisfaction des collaborateurs	SATISFACTION DES COLLABORATEURS	Baromètre interne de satisfaction Questionner les collaborateurs	Taux de satisfaction de l'atmosphère de travail (Item spécifique GPTW) : 85% Taux de satisfaction global GPTW : 85%	Taux de réponses favorables Taux de collaborateurs satisfaits
PARCOURS PROFESSIONNEL Contribuer à l'évolution professionnelle	FORMATION DES COLLABORATEURS	Maintenir un taux de formation élevé pour garantir employabilité et le développement des compétences	Taux de collaborateurs formés annuellement : 65%	Taux de collaborateurs formés par an
	PROGRESSION FILIÈRE MÉTIER	Projeter les salariés dans une trajectoire de carrière dans leur filière	Taux de promotions visé : 20% (changements de positions)	Taux de promotions (changements de positions)
DIVERSITÉ ET INCLUSION Promouvoir l'équité	EGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES	Assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes	Ecart de rémunération H/F : moins de 2% (à niveau et temps de travail équivalent)	Taux d'écart de rémunération entre homme et femme
	FEMMES DANS LES DOMAINES TECHNIQUES ET BUSINESS	Promouvoir la mixité dans nos métiers techniques et business	Taux de femmes représentées dans les domaines techniques et business : 30%	Taux de femmes représentées dans les domaines techniques et business
	FEMMES DANS LA FONCTION MANAGÉRIALE	Promouvoir la filière managériale auprès de nos collaboratrices	Taux de femmes dans une fonction managériale : 30%	Taux de femmes dans la fonction managériale
SANTÉ ET SÉCURITÉ Améliorer les conditions de travail	ABSENTÉISME	Offrir un environnement de travail sain	Taux d'absentéisme : moins de 2%	Taux de collaborateurs absents
	CONDITIONS DE SÉCURITÉ	Assurer un cadre et conditions de sécurité optimum pour nos salariés	Taux de collaborateurs satisfaits des conditions de sécurité : 95% (Item spécifique GPTW)	Taux de satisfaction : « Les conditions de sécurité sont remplies » GPTW

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

3-2-5 Evaluation de la satisfaction des collaborateurs (S1-4) (S1-2_06 /S1_2_15)

Depuis 2022, le Groupe met en œuvre une démarche structurée d'évaluation de la satisfaction des collaborateurs, notamment via la plateforme **Great Place to Work (GPTW)**. Ce baromètre annuel, qualifié à chaque édition, permet de recueillir de manière anonyme et régulière le ressenti des salariés sur leur environnement de travail, leur engagement, et la qualité du dialogue social. Devant **le fort taux de participation et l'intérêt** exprimé par les équipes, cette enquête a été élargie en 2024 à l'ensemble des entités internationales du Groupe, couvrant **11 pays**. Le taux de réponses favorables global s'élève à 78 %, permettant ainsi le renouvellement de la certification GPTW. En complément de cette enquête, le Groupe mobilise plusieurs dispositifs de suivi du climat social et de l'engagement tout au long de l'année :

- **Entretiens individuels** annuels et bilans de carrière (tous les deux ans),
- **FESCO** : mesure mensuelle de la satisfaction au travail,
- **Enquêtes de départ**,
- **Dialogues réguliers** dans le cadre des instances représentatives du personnel.

Ces outils concourent à une vision dynamique et continue du bien-être au travail, permettant de détecter les signaux faibles et de piloter des plans d'actions adaptés, en cohérence avec les engagements sociaux du Groupe.

Ambitions & indicateurs

Objectifs	2022	2023	2024
Taux de satisfaction global : 85% (GPTW)	73%	75%	78%
Taux de satisfaction FESCO	77%	82%	84%

Communication auprès des travailleurs (S1-2_12)

Le Groupe Scalian met en œuvre une communication claire, accessible et régulière afin d'informer l'ensemble de ses collaborateurs sur les politiques sociales, les dispositifs d'accompagnement, ainsi que sur les évolutions organisationnelles susceptibles d'avoir un impact sur leurs conditions de travail.

Les enquêtes de climat social, telles que le baromètre *Great Place to Work*, constituent un outil de suivi essentiel. Elles permettent d'évaluer le niveau de compréhension des salariés concernant les dispositifs sociaux déployés, et d'identifier d'éventuels besoins d'information ou de clarification.

En complément, des temps d'échanges collectifs sont organisés deux fois par an, à travers des événements internes (***Kick-off, Awards Dinner***). Ces rendez-vous favorisent le dialogue direct entre la direction et les collaborateurs, et offrent un espace d'expression pour recueillir de manière informelle les retours, questions et suggestions des équipes.

Par ailleurs, toute évolution liée à la mise en œuvre de nouvelles pratiques sociales ou managériales (par exemple : processus d'évaluation, télétravail, organisation du temps de travail) est accompagnée d'un dispositif spécifique comprenant :

- Des réunions d'information en visioconférence à destination des managers,

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

- Des sessions de questions-réponses (Q&A) permettant aux équipes concernées de s'approprier les changements et de poser leurs interrogations.

L'ensemble de ces dispositifs contribue à instaurer une communication sociale fluide, transparente et inclusive, en cohérence avec les engagements de Scalian en matière de dialogue social, de participation active des salariés et de respect des droits fondamentaux au travail.

Processus et canaux de communication avec les travailleurs (S1-3) (S1-3_01 / 02 / 03 / 04 / 08)

Le Groupe Scalian met en place différents mécanismes destinés à garantir aux collaborateurs une expression libre, sécurisée et confidentielle de leurs préoccupations, qu'elles soient individuelles ou collectives.

Un **dispositif d'alerte anonyme** est disponible pour l'ensemble du personnel. Ce processus, intégré au règlement intérieur, protège explicitement les collaborateurs de toute mesure disciplinaire liée à l'utilisation du canal.

Par ailleurs, plusieurs **enquêtes de climat social** (*Great Place to Work* et FESCO) sont régulièrement déployées. Elles permettent d'évaluer la perception des salariés sur leur capacité à s'exprimer et à faire remonter leurs préoccupations.

Le **dialogue social régulier** avec les représentants du personnel, tant au niveau régional que national, constitue un autre levier d'expression. Les sujets portés par les collaborateurs sont traités lors de réunions mensuelles entre la direction et les représentants de proximité ; un compte rendu est ensuite mis à disposition de l'ensemble des salariés.

En complément, Scalian a mis en place des **mécanismes tiers** accessibles à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut (salariés permanents, intérimaires, stagiaires, prestataires, partenaires externes). Ces dispositifs reposent sur trois piliers :

1. **Accessibilité universelle** : les canaux de signalement et dispositifs éthiques sont ouverts à tous et garantissent un accès simple et sécurisé ;
2. **Plateformes dédiées** : une plateforme de signalement sécurisée permet de déclarer en toute confidentialité des comportements contraires à l'éthique ou des violations des règles ;
3. **Formation et sensibilisation** : tous les collaborateurs bénéficient d'une formation obligatoire sur les politiques éthiques et anticorruption ; l'ensemble des ressources (procédures, politiques, outils) est accessible via l'intranet.

Les canaux de communication internes se déclinent de manière complémentaire :

- **Plateforme de signalement interne** : accessible depuis l'intranet, elle garantit la confidentialité et la traçabilité des signalements ;
- **Comité éthique & conformité** : joignable par e-mail ou lors de réunions dédiées, il assure la supervision, le traitement équitable et confidentiel des alertes ;
- **Managers et ressources humaines** : formés à l'orientation et à l'accompagnement des collaborateurs, ils peuvent recevoir directement les préoccupations et les relayer via les canaux appropriés ;
- **Supports de communication interne** : intranet, formations régulières, documents d'accueil pour les nouveaux entrants, qui rappellent les modalités d'accès aux différents dispositifs ;

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

- **Représentants du personnel** : dotés d'un droit d'accès aux informations pertinentes, ils peuvent utiliser ces canaux pour défendre les droits des collaborateurs ou transmettre des signalements en leur nom.

Grâce à cette combinaison de dispositifs, Scalian garantit un système de communication interne robuste, inclusif et transparent, favorisant à la fois la confiance des salariés et le respect des standards éthiques et sociaux du Groupe.

Mécanisme d'alerte (S1-3_05 / 06 / 09)

Le Groupe Scalian dispose d'un mécanisme dédié au traitement des litiges et des plaintes relatifs aux questions concernant les employés. Ce dispositif est externalisé et repose sur une **plateforme de signalement** accessible depuis le site Internet de Scalian. Elle permet à toute personne de déclarer, de manière sécurisée, tout cas de harcèlement, d'abus ou de comportement inapproprié, et ce 24 heures sur 24. En complément, les **responsables ressources humaines** et les **représentants du personnel** constituent également des relais pour recueillir et relayer les plaintes ou préoccupations des collaborateurs. Conformément à la législation en vigueur, le système de signalement garantit la stricte confidentialité de l'identité des lanceurs d'alerte, des personnes mises en cause ainsi que des données liées au signalement. Des mesures de sécurité renforcées sont mises en œuvre pour protéger les lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles et pour assurer l'intégrité du processus.

Enfin, le règlement intérieur en France précise explicitement que les lanceurs d'alerte ne peuvent faire l'objet d'aucune mesure disciplinaire en lien avec l'utilisation du mécanisme de signalement.

3-2-6 Caractéristiques de la main d'œuvre (tableau, S1-6)

Les données sociales couvrent **87% des effectifs** du périmètre consolidé de Scalian et se concentrent sur la **France, Allemagne et l'Espagne**. En effet, les entités nouvellement acquises ne sont pas intégrées aux indicateurs liés à la norme S1 de ce rapport de durabilité.

Genre	Scalian
Hommes	2 872
Femmes	1 585
Autres	0
Non déclarés	0
Total	**4 457**

Pays	Scalian
France	**3 283**
Allemagne	**667**
Espagne	**507**

3-2-7 Formations et développement des compétences

Politique RH en matière du développement des compétences (S1-1, incluant MDR-P) (S1-4_07)

Dans le cadre de sa stratégie Ressources Humaines, Scalian accorde une priorité forte au développement des compétences de ses collaborateurs, en cohérence avec la nature technique de ses métiers, l'évolution rapide de ses secteurs d'activité et son positionnement d'expert reconnu. Le Groupe s'appuie sur un dispositif structuré autour de trois académies internes situées en France, en Allemagne et en Espagne, dotées d'une expertise solide en ingénierie

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

pédagogique. Ce dispositif permet de concevoir et de déployer des programmes de formation adaptés aux spécificités des métiers exercés au sein du Groupe. Le haut niveau de qualification de nos consultants constitue un levier clé, favorisant une dynamique d'apprentissage continue et l'enrichissement mutuel des compétences.

Chaque année, Scalian élabore et renouvelle des programmes de formation spécialisés et ciblés, répondant aux besoins identifiés en matière de montée en compétences, tels que :

- **Le programme « *Boarding Pass* »**, destiné aux fonctions de PMO,
- **Les parcours en Assurance Qualité Logiciel**,
- **Le programme « *Transformers* »** (troisième promotion en cours),
- **Le programme Intelligence Artificielle**, incluant des webinaires et modules e-learning développés par nos centres d'excellence en France et en Espagne,

Des modules de formation sur la thématique **« *Sustainability* »**, intégrant les enjeux liés à la transition environnementale et sociale.

Au total, plus de **80 programmes de formation**, de formats courts ou longs, sont proposés chaque année, à destination de nos collaborateurs mais également de nos clients externes.

Ces investissements contribuent directement à la gestion de nos enjeux matériels liés aux compétences, permettant à Scalian de renforcer l'employabilité de ses collaborateurs, d'anticiper les mutations de ses métiers et de préserver sa compétitivité sur le marché.

Ambitions & indicateurs

Objectifs	2022	2023	2024
Taux de collaborateurs formés annuellement : 65%	63%	64%	63%
Taux de collaborateurs ayant fait l'objet d'évaluation de leurs performances et de leur évolution de carrière	N/A	N/A	56%

	Femmes	Hommes	Autres	Non déclaré	Total
Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et de l'évolution de leur carrière[4]	55%	56%	-	-	56%
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	14	11,3	-	-	12,3

3-2-8 Egalité et diversité (S1-9)

Politique diversité et inclusion (S1-1, incluant MDR-P)

Scalian déploie une politique active en matière de diversité et d'inclusion, fondée sur un ensemble d'accords collectifs, de politiques sociales et de plans d'actions destinés à garantir l'égalité de traitement et la prise en compte des besoins spécifiques des collaborateurs. À ce

[4] Le pourcentage de salariés ayant participé à une évaluation régulière de performance et de développement de carrière est calculé comme suit : nombre de salariés présents au 31.12.2024 ayant participé à une revue de performance et de développement de carrière / nombre total de salariés au 31.12.2024

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

titre, plusieurs dispositifs structurants sont en vigueur, parmi lesquels les accords relatifs à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), à l'emploi des personnes en situation de handicap, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la Qualité de Vie au Travail (QVT), ainsi qu'à la protection sociale (PERECOL), incluant des politiques sociales sur la couverture santé et la parentalité. Ces dispositifs ont pour objectif de garantir un environnement de travail équitable et respectueux, assurant la prévention des discriminations et la promotion du bien-être au travail pour l'ensemble des collaborateurs. Par ailleurs, lorsqu'un obstacle individuel est identifié, celui-ci fait l'objet d'un traitement individualisé par l'intermédiaire des *Human Resources Managers* (HRM), qui assurent un suivi de proximité et mettent en œuvre des mesures adaptées, notamment à la suite de la réalisation de diagnostics collectifs portant sur le handicap ou l'égalité professionnelle.

3-2-9 Egalité des chances / des genres (S1-4, incluant MDR-P)

L'engagement de Scalian en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination se traduit par des politiques sociales alignées sur les principes du **Pacte Mondial des Nations Unies**. Ces politiques reflètent la volonté du groupe de promouvoir les valeurs humaines fondamentales et d'assurer l'égalité de traitement entre les collaborateurs, indépendamment de tout critère de distinction.

Une attention particulière est portée à la mise en œuvre de mesures positives favorisant l'inclusion et la diversité, avec un focus spécifique sur l'intégration des personnes en situation de handicap et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De plus, Scalian accorde une vigilance particulière aux situations spécifiques des salariés aidants, qui peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé par le biais du service d'assistanat social. Ces actions visent à garantir un environnement de travail respectueux, inclusif et attentif aux situations individuelles, contribuant ainsi à la cohésion sociale et à l'attractivité du Groupe.

Ambitions & indicateurs

Objectifs	2022	2023	2024
Taux de femmes dans une fonction managériale : 30% *(Indicateur mis en place en 2023)*	N/A	25,6%	27,15%
Taux de femmes représentées dans les domaines techniques et business : 30%. *(Indicateur mis en place en 2023)*	N/A	36,70%	35,2%
Ecart de rémunération H/F : moins de 2% (à niveau et temps de travail équivalent) (*Indicateur mis en place en 2024)*	N/A	N/A	1,2%
Ecart de rémunération H/F non pondéré. (*Indicateur mis en place en 2023)*	N/A	10,1%	9,5%
Taux de promotions (changement de position). Objectif : 20% de promotions. (*Indicateur mis en place en 2024)*	N/A	N/A	6%
Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés. (*Indicateur mis en place en 2024)*	N/A	N/A	7 ,7

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

3-2-10 Handicap (S1-2_07 / 10 / 11) (S1-1_01)

En 2024, **Scalian a franchi une étape majeure dans sa politique sociale** avec la signature d'un **accord d'entreprise triennal portant sur l'accompagnement et l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap**. Cet accord, approuvé à l'unanimité par les organisations syndicales représentatives, illustre l'engagement du Groupe en faveur des principes d'équité et d'égalité des chances, en ligne avec les valeurs humaines fondamentales que porte Scalian. Pour garantir la mise en œuvre effective de cet engagement, des moyens dédiés ont été mobilisés, incluant :

- La désignation de **référents handicap régionaux**,
- L'allocation d'un **budget annuel supérieur à 800 000 euros**,
- Le recours à un **partenariat avec un service d'assistance sociale**,
- Le recrutement d'un **Coordinateur National Handicap**, employé à temps plein au sein de la Direction des Ressources Humaines.

Cet accord permet à Scalian de structurer un ensemble de dispositifs destinés à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les principaux objectifs fixés dans le cadre de cet accord sont les suivants :

- **Nomination effective en 2024 du Coordinateur National Handicap**, chargé du pilotage opérationnel de la politique handicap et de la gestion du budget associé,
- **Recrutement d'au moins 20 nouveaux collaborateurs titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) en 2025**,
- **Mise en place de mesures d'aménagement des postes et des conditions de travail**, adaptées aux besoins des salariés concernés,
- **Formation des équipes RH et des managers au recrutement et à l'intégration de collaborateurs en situation de handicap**,
- **Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux enjeux du handicap en milieu professionnel**,
- **Renforcement de la coopération avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)** afin de favoriser des achats responsables.

Cet accord s'applique pour l'instant au **périmètre France**, regroupant environ 3 200 salariés. Le groupe envisage, à moyen terme, de capitaliser sur ce dispositif afin de **déployer et harmoniser** les bonnes pratiques sur **l'ensemble de ses filiales internationales**, après validation de la robustesse et de l'efficacité du modèle mis en place en France.

Ambitions & indicateurs

Objectif	2023	2024
Collaborateurs disposant d'une reconnaissance de Qualité de travailleur handicapé : 2,5% en 2026	1,09%	1,73%
Montant d'achat confié au STPA : 32K€ d'ici 2026	23K€	88K€

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

3-2-11 Tableau des travailleurs Scalian par âge (S1-4, incluant MDR-A)

	Nombre	Pourcentage
Salariés de moins de 30 ans	1 254	28%
Salariés entre 30 et 50 ans	2 672	60%
Salariés de plus de 50 ans	531	12%
Nombre total de salariés	4 457	100%

	Femmes	Hommes	Totaux
Nombre de personnes occupant un haut poste de direction. (*Top management)*	4	5	9
Répartition par genre des personnes occupant un haut poste de direction. (*Top management)*	44 %	56 %	100 %
Nombre de personnes occupant un haut poste de direction élargi. (*Top management* étendu)	17	26	43
Répartition par genre des personnes occupant un haut poste de direction élargi (*Top management* étendu)	40 %	60 %	100 %
Nombre de personnes occupant un poste de management	144	352	496
Répartition par genre des personnes occupant un poste de management	29 %	71 %	100 %

Définitions des termes :

- « *Top management* » fait référence aux postes situés au plus haut niveau de management (Comité Exécutif ou équivalent)
- « *Top management* étendu » fait référence aux postes situés au plus haut du management (Comité Exécutif ou Leadership team) et aux postes situés juste en-dessous du plus haut niveau de management (N-1).
- Management positions faite référence aux employés ayant, a minima, une personne en ligne directe en dessous d'eux.

3-2-12 Santé et Sécurité au Travail (S1-1, incluant MDR-P)

Politique en matière de Santé et Sécurité au Travail

Le Groupe est doté d'une politique santé et sécurité qui vise protéger ses collaboratrices et collaborateurs, Scalian doit, sans restreindre la portée des exigences de la législation et de la bienveillance sur la santé et la sécurité applicable :

- S'assurer que les mesures et les procédures relatives à la santé et à la sécurité sont connues et appliquées dans tous les lieux de travail ;
- S'assurer que les personnes nommées à des postes de supervision sont capables d'assumer toutes les responsabilités qui leur incombent en vertu de la législation sur la santé et la sécurité applicable ;
- Fournir l'information, la formation et la supervision nécessaire pour protéger leur santé ou assurer la sécurité des personnes ;

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

- Fournir l'équipement, le matériel et les dispositifs de protection adaptés, les maintenir en bon état et veiller à ce qu'ils soient utilisés conformément à la législation sur la santé et la sécurité applicable ;
- Remettre aux personnes concernées des instructions écrites sur les mesures et les méthodes à appliquer pour leur protection personnelle.
- Soutenir la Commission Santé, Sécurité et Condition au Travail (CSSCT) dans l'exercice de ses responsabilités en vertu de la législation sur la santé et la sécurité applicable ;
- Communiquer auprès des parties prenantes sur les conclusions des rapports sur la santé et la sécurité au travail ;

Cet environnement comprend l'aménagement des locaux et s'associe aux pratiques de travail et conditions de travail, qui assurent la sécurité et la santé physique et psychologique de l'ensemble des personnes. L'organisation des conditions de travail s'exprime au sein de nos locaux, de ceux de nos clients ou au domicile de nos collaborateurs dans le cadre du télétravail.

Ambitions & indicateurs

Objectifs	2022	2023	2024
Taux d'absentéisme : moins de 2%	2,90%	2,20%	2,30%
Taux de satisfaction des collaborateurs relatif aux conditions de sécurité : 95%	N/A	93%	95%

Autres indicateurs liés à la Santé et Sécurité au Travail

Indicateurs Santé et Sécurité au Travail	2022 (France)	2023 (France)	2024
Nombre de problèmes de santé liés au travail (maladies professionnelles)	0	0	0
Nombre d'accidents du travail enregistrables	5	7	24
Taux d'accidents du travail enregistrables = (Nb d'accidents du travail enregistrables / nb d'heures travaillées) * 1 000 000	1,18	1,5	3,44
Nombre de décès suite à un accident du travail	0	0	0
Taux de décès suite à un accident du travail = (Nombre de décès suite à un accident du travail / nb d'heures travaillées) * 1 000 000	0	0	0
Nombre de personnes en situation de handicap	30	31	80
Pourcentage d'employés issus d'un groupe minoritaire ou vulnérable parmi les cadres supérieurs (nationalité différente du pays de travail ou en situation de handicap)	N/A	N/A	4,8%
Taux de sites couverts par une évaluation des risques pour la santé et la sécurité (DUERP)	100%	100%	100%

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

3-2-13 Dialogue social (S1, incluant MDR-P)

Politique favorisant le dialogue social ***(S1-5_01 / 02 / 03) (S1-4_04)***

Scalian conduit une politique active de dialogue social, structurée autour de principes de concertation régulière avec les représentants du personnel. Sur le périmètre France, ce dialogue se traduit par la signature de plus de 18 accords collectifs négociés avec les organisations syndicales représentatives. Ces accords définissent, en lien avec la Direction, des objectifs et engagements sur des thématiques sociales majeures, incluant notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'épargne salariale (intéressement), la protection sociale (couverture santé et prévoyance) ainsi que la mobilité durable.

D'autres thématiques structurantes, telles que la formation professionnelle et la politique de rémunération, font l'objet de consultations régulières dans le cadre des réunions des Comités Sociaux et Économiques (CSE) et des commissions de suivi associées.

La performance des accords collectifs fait l'objet d'un suivi annuel formalisé via des commissions de suivi impliquant les représentants du personnel. Ces instances permettent d'évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre, d'analyser les résultats atteints au regard des objectifs fixés, et de formuler des recommandations d'amélioration continue.

Scalian dispose par ailleurs de dispositifs de gouvernance sociale couvrant l'ensemble des thématiques sociales matérielles telles que la santé et la sécurité au travail, l'inclusion et la diversité, la qualité de vie au travail et le développement des compétences. Ces dispositifs prennent la forme de commissions dédiées (notamment la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail — CSSCT, et la Commission Égalité Professionnelle), au sein desquelles sont analysés les indicateurs sociaux pertinents (ex. : rapport de situation comparée), les résultats des politiques sociales, ainsi que les incidents remontés tant sur un plan opérationnel (revues de direction, comités opérationnels) que général (rapport annuel).

Enfin, certains risques spécifiques, tels que les risques psychosociaux ou les contentieux sociaux, font l'objet d'un suivi renforcé sur une base mensuelle, assuré par les équipes Ressources Humaines de terrain (HR Managers, Directeurs Régionaux) et par la Direction des Affaires Sociales Groupe.

Ce dispositif de dialogue social structuré garantit un suivi régulier des impacts sociaux, contribue à la maîtrise des risques matériels identifiés, et participe activement à l'amélioration continue des pratiques sociales de Scalian.

3-2-14 Processus d'engagement auprès des travailleurs et des représentants des travailleurs (S1-2)

Processus d'engagement général (S1-2_09 / 14)

Scalian dispose d'un processus structuré d'engagement des travailleurs, particulièrement développé sur le périmètre France, où le dialogue social s'appuie sur des instances représentatives du personnel pleinement opérationnelles. Ce processus se traduit par la conclusion d'accords collectifs d'entreprise négociés avec les organisations syndicales représentatives, dont l'ensemble des salariés bénéficie.

À l'international, l'organisation varie selon les cadres juridiques locaux. À date, aucune instance représentative du personnel n'est établie en Espagne ni en Allemagne. Cependant, en Allemagne, la

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

tenue d'élections sociales est prévue au cours de l'exercice 2025 afin d'étendre progressivement les dispositifs de dialogue social.

Sur l'ensemble de ses territoires, Scalian applique les principes du Pacte Mondial des Nations Unies auquel le Groupe adhère, intégrant notamment le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Chaque filiale adapte les politiques et processus du groupe au contexte réglementaire local. La centralisation des processus de gestion RH via des systèmes internes (notamment *Neocase*) et la validation systématique des actes sociaux (exemple : contrats de travail, gestion des salariés internationaux) par la Direction des Affaires Sociales garantissent l'application uniforme des règles sociales et la conformité réglementaire, y compris en matière de respect des droits humains. Les processus sont encadrés par des modèles et procédures standardisés établis au niveau Groupe.

Perspectives des travailleurs, quelles influences pour l'entreprises et ses activités ? (S1-2_01)

Le dialogue social intègre de manière régulière les perspectives des salariés dans la gestion des activités. En France, des réunions mensuelles des **Comités Sociaux et Économiques (CSE)** sont organisées, incluant un point trimestriel consacré à l'évolution des effectifs et aux perspectives économiques. Ces échanges permettent aux représentants du personnel de partager leurs observations sur l'impact régional des dynamiques économiques et organisationnelles. Ces retours sont pris en compte par la Direction dans la gestion prévisionnelle des emplois, l'évolution des politiques RH et l'ajustement des dispositifs sociaux.

L'engagement de l'entreprise vis-à-vis des travailleurs (S1-2_02 / 03 / 04 / 05)

Scalian formalise ses engagements sociaux à travers plusieurs canaux :

- Des accords collectifs négociés avec les organisations syndicales, couvrant l'emploi, les conditions de travail, la diversité et l'inclusion (exemple : dernier accord en date dédié au handicap avec des mesures spécifiques d'accompagnement),
- Des réponses formalisées aux membres élus du CSE, consignées dans les procès-verbaux des réunions mensuelles,
- La participation active aux **Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)**,
- Une concertation mensuelle via les réunions CSE et les représentants de proximité régionaux,
- Des négociations collectives régulières ayant conduit à la signature de 20 accords au cours des cinq dernières années.

À ce jour, ces engagements s'appliquent principalement au périmètre France, en raison de la structuration légale particulière en matière de représentation des salariés.

La supervision opérationnelle de ces engagements est assurée au plus haut niveau managérial du Groupe par le ***Chief Operating Officer*** **(COO), Jean-Charles de Bordas**, garant du respect des engagements sociaux de Scalian à l'échelle internationale.

Enfin, en tant que signataire du **Pacte Mondial des Nations Unies**, Scalian réaffirme son engagement durable envers le respect des droits fondamentaux des travailleurs et l'intégration des enjeux sociaux dans sa stratégie globale.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Ambitions & indicateurs

Dialogue social	2022 (France)	2023 (France)	2024
Taux de collaborateurs couverts par une convention collective	100%	100%	100%
Taux de collaborateurs représentés par un élu du personnel	100%	100%	France : 100%
Nombre de réunions organisées entre les représentants du personnel et les représentants de la Direction	46	56	50
Nombre de jours de grève ou d'heures de conflit social par an	0	0	0

La politique sociale de Scalian repose sur un engagement fort en faveur du respect des droits fondamentaux, de la qualité de vie au travail et de l'égalité de traitement. L'entreprise déploie un ensemble d'actions structurées, s'appuyant sur des politiques internes robustes, des accords collectifs et des dispositifs opérationnels visant à prévenir les risques sociaux et à promouvoir un environnement de travail sain, équitable et inclusif. Cet engagement se traduit par des actions concrètes sur des thématiques essentielles : développement des compétences, inclusion et diversité, santé et sécurité, équilibre vie professionnelle et personnelle, accompagnement des transitions environnementales. Une attention particulière est portée aux dynamiques managériales, avec des programmes dédiés à la montée en compétences des managers et à la prévention des risques psychosociaux.

La qualité du climat social fait l'objet d'un suivi rigoureux, notamment via la certification *Great Place to Work*, régulièrement renouvelée. Les résultats témoignent d'un haut niveau de satisfaction des collaborateurs, consolidant le sentiment d'appartenance et la confiance dans le modèle managérial du groupe.

Ainsi, nous alignons notre performance sociale avec les standards internationaux, garantissant une contribution active au bien-être et au développement professionnel de ses collaborateurs, tout en assurant la résilience sociale de notre organisation face aux évolutions économiques et environnementales.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

4/ Gouvernance

4-1 Description de la gouvernance ESG

La gouvernance ESG de Scalian repose sur un dispositif structuré et transversal, garantissant une intégration cohérente des enjeux de durabilité dans toutes les dimensions stratégiques et opérationnelles de l'entreprise. Elle s'appuie sur les principes de transparence, de responsabilité et d'amélioration continue, en ligne avec les exigences des normes européennes (CSRD, ESRS) et les attentes de notre actionnaire de référence, Wendel.

Une gouvernance intégrée et multi-niveaux

La structure de gouvernance de Scalian repose sur trois niveaux complémentaires :

- **Le Comité Exécutif (COMEX)** : Il fixe les grandes orientations stratégiques du Groupe et assure l'intégration des enjeux ESG dans la planification à moyen et long terme. Chaque décision stratégique est évaluée au regard de ses impacts environnementaux, sociaux et de conformité.
- **Le Comité d'Audit interne** : Le comité d'audit interne constitue un organe clé de la gouvernance de Scalian. Il réunit, de manière trimestrielle des représentants du groupe Wendel ainsi que plusieurs membres du COMEX de Scalian et des fonctions support, dont l'équipe ESG. Ce comité a pour mission de veiller à la fiabilité, à l'intégrité et à la transparence de nos dispositifs de contrôle interne, de gestion des risques, ainsi que de nos processus de *reporting* financier et extra-financier. À travers ses travaux, il garantit que les mécanismes de surveillance et de prévention mis en place sont robustes, cohérents et conformes aux meilleures pratiques de gouvernance.

  En exerçant ce rôle de supervision stratégique, le comité d'audit interne contribue à renforcer la confiance des parties prenantes dans la solidité de notre organisation et dans la transparence des informations que nous communiquons.
- **Le Comité ESG** : Créé en 2024, ce comité incarne l'engagement du Groupe à structurer son pilotage de la durabilité. Il élabore la feuille de route ESG, coordonne les sous-comités thématiques (Environnement & Climat, Performance Sociale, Achats Responsables et Éthique & Conformité), suit les indicateurs clés et garantit la qualité du reporting de durabilité.
- **Les sous-comités ESG** : Autonomes dans leur périmètre, ces instances assurent la mise en œuvre concrète des politiques ESG, avec des objectifs chiffrés, des plans d'action budgétés et un reporting régulier. Ils rassemblent des experts issus des directions fonctionnelles, des filiales et des métiers.

Une gouvernance alignée avec les meilleures pratiques du marché

Scalian veille à aligner sa gouvernance ESG avec les standards les plus exigeants du marché. Le Groupe applique notamment :

- Les lignes directrices de la CSRD et des ESRS, en particulier en matière de double matérialité,
- Les principes du *Global Reporting Initiative* (GRI),

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

- Les exigences du groupe Wendel, qui considère la gouvernance ESG comme un levier de création de valeur durable et un critère clé d'évaluation de ses participations.

Un levier de performance durable

La gouvernance ESG est considérée chez Scalian non seulement comme une obligation réglementaire, mais comme un vecteur de différenciation stratégique, un outil de gestion des risques, et un facteur d'attractivité pour les talents, les clients et les investisseurs. Elle permet :

- D'anticiper et de gérer les risques extra-financiers,
- De favoriser l'innovation responsable, notamment dans les domaines critiques,
- D'assurer la cohérence entre les engagements du groupe et les attentes des parties prenantes.

Une dynamique de transformation continue

Enfin, la gouvernance ESG de Scalian est conçue comme un système vivant, capable de s'adapter aux évolutions réglementaires, aux priorités du marché et aux ambitions du Groupe. Elle s'enrichit chaque année à travers :

- Des audits internes,
- La montée en compétences des collaborateurs sur les thématiques ESG,
- Un dialogue structuré avec les parties prenantes internes et externes,
- Des revues trimestrielles avec l'actionnaire de référence sur les objectifs ESG et les progrès réalisés.

4-2 Introduction au contexte

La conduite des affaires chez Scalian est encadrée par une gouvernance rigoureuse fondée sur l'intégrité, la transparence, le respect des lois et une responsabilité renforcée vis-à-vis des parties prenantes internes comme externes. Cette exigence est pleinement alignée avec les thématiques définies dans le standard ESRS G1 – Conduite des affaires, notamment :

- Culture d'entreprise et comportement éthique,
- Système d'alerte professionnelle (*whistleblowing*),
- Relations avec les fournisseurs et pratiques d'achat,
- Prévention de la corruption et des pratiques anticoncurrentielles,
- Engagement politique et lobbying,
- Bien-être animal (non applicable à Scalian),
- Fiscalité responsable.

Cette section présente une analyse des principaux **Impacts, Risques et Opportunités (IRO)** associés à ces thématiques, tels qu'identifiés dans la matrice de double matérialité de Scalian, croisés avec les attentes du groupe Wendel.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

4-2-1 Description des enjeux matériels, de la conduite des affaires et de la conformité (G1, SBM-3)

ESRS	Thème détaillé	I	R	O	Horizon	Description synthétique
ESRS G1	G1 - Conduite des affaires Culture d'entreprise	X	X	X	Court Terme	Impact : une culture d'entreprise basée sur l'excellence, l'engagement et l'esprit d'entreprise, et une structure de gouvernance orientée vers l'intégration des questions ESG dans nos activités. Risques : Scalian peut être confronté à des risques élevés et faibles en matière de culture d'entreprise : 1) Des facteurs de risque élevés comme la pression des résultats, une culture axée sur le client, et un taux de rotation élevé. 2) Facteurs de faible risque tel que l'éloignement du consultant de sa maison-mère pouvant fragiliser le lien d'appartenance l'entreprise et ralentir son développement professionnel Opportunité : Réduction des risques financiers, opportunités de financement durable, amélioration de l'image de marque (plus de transparence), meilleure gestion de la chaîne de valeur.
ESRS G1	G1 - Conduite des affaires Protection des lanceurs d'alertes	X	X	X	Court Terme	Impact : Système d'alertes et procédures internes de protection des lanceurs d'alertes qui pourrait nuire à nos parties prenantes Risque : Scalian peut être confronté à des risques à la fois élevés et faibles : Facteurs de risque de marché tels que la confidentialité des clients (les dénonciateurs qui exposent des fautes liées à des projets de clients peuvent être confrontés à des difficultés pour préserver la confidentialité des clients lorsqu'ils font part de leurs préoccupations), la gestion de la réputation (Scalian dépend fortement de sa réputation et peut s'inquiéter de l'atteinte potentielle à son image si des dénonciateurs exposent publiquement des problèmes internes), les représailles des clients (les dénonciateurs qui signalent des fautes liées à des projets de clients peuvent craindre des représailles de la part du client, qui peut avoir une influence ou un effet de levier important sur Scalian). Opportunité : Résolution des défaillances, amélioration continue des systèmes de gestion. Image de marque valorisée grâce à la transparence et la loyauté des pratiques.
ESRS G1	G1 - Business conduct Corruption and bribery		X	X	Court Terme	Risque : Les atteintes à la réputation et/ou les préjudices financiers (amendes, voire interdiction d'accès aux marchés publics) qui peuvent résulter d'une violation de la législation anticorruption. Opportunité : Prévention des comportements anticoncurrentiels.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

POLITIQUE ESG : GOUVERNANCE TRANSPARENTE

Gouvernance transparente

Ambition 1 :

- **Renforcer le dialogue avec nos parties prenantes internes et externes** (actionnaires, fournisseurs, collaborateurs ...)
- **Développer des comités internes : ESG, Éthique & Conformité, etc.**
- **Publier un reporting extra-financier,** accessible et transparent

Ambition 2 :

- Aligner nos **politiques et procédures afin de créer un socle solide** applicable à l'ensemble de pays où nous opérons.
- Renforcer le dispositif d'alerte **à l'ensemble du Groupe** via la **plateforme de signalement**
- **Mettre en place des contrôles internes,** des audits périodiques auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe
- **Sensibiliser** les collaborateurs aux bonnes pratiques professionnelles et éthiques des affaires

Ambition 3 :

- Se conformer au **RGPD** et aux réglementations locales, en s'appuyant sur un dispositif de **protection des données solides**
- **Protéger et sécuriser notre système d'information contre** les **cyberattaques**
- **Former** les collaborateurs à **la protection des données personnelles** et à la sécurité des systèmes d'information

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

GRI-205 et 206 : *Lutte contre la corruption*
GRI-308 et 414 *: Evaluation sociale et environnementale des fournisseurs*
GRI-418 *: Confidentialité des données clients*

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

4-2-2 Politique éthique et conformité (G1-1, G1-2, G1-3 dont MDR-P)

La politique éthique de Scalian constitue le socle de son engagement en matière de conduite responsable des affaires. Elle s'inscrit dans une dynamique d'exemplarité, de prévention des risques et de conformité réglementaire, en cohérence avec les exigences du standard ESRS G1 – *Business Conduct*.

Principes fondamentaux de la politique éthique

La politique éthique de Scalian s'articule autour des principes suivants :

- **Intégrité** : Refus de toute forme de corruption, de conflit d'intérêts ou de pratiques déloyales.
- **Transparence** : Communication claire des règles, des attentes et des responsabilités éthiques.
- **Respect des personnes** : Promotion d'un environnement de travail fondé sur la dignité, l'inclusion et l'égalité.
- **Responsabilité** : Obligation pour chacun d'adopter un comportement exemplaire, dans le respect du droit, des normes professionnelles et de l'intérêt général.

Ces principes sont portés par un Code d'éthique diffusé à l'ensemble des collaborateurs et mis à jour régulièrement.

Système de conformité et dispositifs internes

Pour garantir l'effectivité de cette politique, Scalian déploie un ensemble cohérent de mécanismes de prévention, de détection et de traitement :

- **Canal d'alerte (*whistleblowing*) :** accessible à tous (salariés, fournisseurs, partenaires) via une plateforme sécurisée et anonyme, en conformité avec la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte.
- **Charte et procédures anticorruption :** en application des lois Sapin II, FCPA et UK *Bribery Act,* intégrant des formations régulières, des clauses contractuelles et des audits ciblés.
- **Politique RGPD :** encadrement strict de la protection des données à caractère personnel, incluant des outils de suivi, des référents désignés et une démarche d'amélioration continue.
- **Suivi des fournisseurs :** clauses contractuelles, cartographie des risques de non-conformité, auto-évaluations périodiques sur les pratiques éthiques.
- **Comité éthique et conformité :** pilotage stratégique de la gouvernance éthique, arbitrage des signalements complexes, revue annuelle des dispositifs.

Formation et sensibilisation

La diffusion de la culture éthique constitue une priorité. Elle est assurée par un plan de formation structuré qui comprend, pour tous les salariés, un module obligatoire lors de l'embauche puis renouvelé tous les deux ans. Des sessions spécifiques sont organisées pour les populations les plus exposées aux risques, tandis que des campagnes régulières de communication interne viennent renforcer la sensibilisation.

Indicateurs et gouvernance du dispositif

Scalian a mis en place des indicateurs de suivi pour mesurer l'efficacité de sa politique éthique et de conformité :

- Taux de couverture des formations obligatoires,

©Scalian 2025. Tous droits réservés

- Nombre de comités Ethique et Conformité organisés par an,
- Nombre de politiques ou nouveaux documents créés ou révisés annuellement
- Nombre de cas avérés de corruption, mesures prises, actions en justice

4-2-3 Dispositifs de contrôle interne et pilotage éthique

La conduite éthique des affaires chez Scalian repose sur une approche intégrée du contrôle interne, combinant des outils de prévention, de surveillance et de pilotage, visant à garantir l'alignement de l'organisation avec les principes de conformité, d'intégrité et de transparence.

Objectifs du contrôle interne éthique

Les dispositifs de contrôle interne poursuivent les finalités suivantes :

- Identifier et prévenir les risques éthiques et de conformité, à l'échelle de l'entreprise et de sa chaîne de valeur ;
- Assurer la conformité réglementaire (Sapin II, RGPD, devoir de vigilance, législations anti-corruption) ;
- Garantir la fiabilité des processus internes, notamment en matière de contractualisation, de gestion des données, d'achats et de ressources humaines ;
- Créer une culture organisationnelle fondée sur l'exemplarité et la responsabilité individuelle.

Dispositifs opérationnels mis en place

Le système de contrôle interne de Scalian comprend notamment :

- Cartographie des risques éthiques et de conformité : revue annuelle intégrant les retours d'audit, les incidents signalés, les évolutions réglementaires et les retours des parties prenantes.
- Procédures internes documentées : incluant les politiques de lutte contre la corruption, de gestion des conflits d'intérêts, de traitement des alertes, et de protection des données.
- Dispositif de déclaration et gestion des alertes éthiques :
    - Accessible en ligne (plateforme dédiée),
    - Traité par une cellule éthique indépendante et confidentielle,
    - Suivi des délais de traitement et des mesures correctives mises en œuvre.
- Audits internes et revues de conformité :
    - Réalisés de manière périodique par la Direction Qualité, parfois avec l'appui d'auditeurs externes,
    - Focalisés sur les zones à risque ou les entités critiques (projets sensibles, achats stratégiques, filiales à l'étranger).

Gouvernance et pilotage

Le pilotage du dispositif est assuré par plusieurs instances complémentaires :

- **Le Comité d'Audit Interne,** il se tient quatre fois par an et réunit des collaborateurs du groupe Wendel ainsi que certains membres du COMEX de Scalian, de la Direction ESG, de la DSI et du service Ethique et Conformité. Ce comité supervise l'efficacité des mécanismes de contrôle interne et s'assure que les principaux risques auxquels nous sommes exposés — financiers, opérationnels, ESG, éthiques ou technologiques — sont

 ©Scalian 2025. Tous droits réservés

identifiés, évalués et correctement maîtrisés. Il suit les travaux de l'audit interne et externe, examine les plans d'audit, les conclusions et les recommandations, et vérifie que des actions correctrices sont mises en œuvre dans des délais appropriés.
Le comité contribue également à garantir la qualité et la conformité de notre information financière et ESG en examinant la pertinence des méthodes comptables et le respect des normes réglementaires. Il assure en outre une vigilance particulière sur le respect de nos engagements en matière d'éthique et de conformité, notamment au regard de la législation anticorruption, du RGPD et du devoir de vigilance.

- **Le Comité Éthique et Conformité**, présidé par un membre de la direction générale, supervise :
    - L'évaluation annuelle des risques éthiques,
    - La validation des plans d'actions correctifs,
    - Le suivi des alertes et incidents majeurs.
- **La Fonction Éthique et Conformité** :
    - Veille réglementaire,
    - Assistance aux directions opérationnelles dans l'implémentation des règles,
    - Contribution à la formation des équipes.
- **La Direction Qualité :**
    - Intègre la dimension éthique dans les audits internes,
    - S'assure de la cohérence entre les processus métier et les référentiels éthiques.

Amélioration continue

Le dispositif de contrôle interne est régulièrement revu pour s'adapter :

- Aux évolutions réglementaires (ex : transposition CSRD, renforcement du devoir de vigilance),
- À l'évolution des pratiques internes et des attentes des parties prenantes,
- Aux retours issus des incidents traités et des audits réalisés.

Des revues de processus sont également menées périodiquement, avec l'ambition de faire progresser l'ensemble du dispositif vers un niveau d'excellence.

4-2-4 Reporting, indicateurs et performance éthique

La transparence sur la performance éthique est un pilier fondamental de la démarche de gouvernance responsable de Scalian. À travers un reporting structuré et des indicateurs dédiés, l'entreprise mesure et améliore continuellement l'efficacité de ses dispositifs éthiques et de conformité.

Objectifs du reporting éthique

Le reporting en matière de conduite des affaires poursuit plusieurs finalités :

- Assurer la traçabilité des engagements pris en matière d'éthique, d'intégrité et de conformité,
- Rendre compte aux parties prenantes internes (comité de direction, actionnaire Wendel, collaborateurs) et externes (clients, partenaires, organismes de contrôle),

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

- Piloter la performance éthique de façon continue et structurée,
- Identifier les axes d'amélioration, à partir des tendances, écarts et événements remontés.

Indicateurs clés suivis

Afin d'évaluer l'efficacité de son dispositif de gouvernance, d'éthique et de conformité, Scalian s'est doté d'un ensemble structuré d'indicateurs de performance alignés sur les référentiels internationaux, en particulier les normes GRI (Global Reporting Initiative) et les exigences européennes ESRS G1. Ces indicateurs couvrent plusieurs dimensions clés de notre gouvernance :

Objectifs	2024
Nombre de comités ESG organisés par an avec 75% de quorum : ≥ 2	1
Nombre de comités éthique et conformité organisés par an avec 75% de quorum : ≥ 2	1
Nombre de politiques ou nouveaux documents créés ou révisés annuellement	2

Revue de performance et intégration stratégique

Les résultats issus du reporting éthique nourrissent :

- Les plans d'actions correctifs,
- Les programmes de formation ciblés,
- La revue des procédures internes (Code d'éthique, système d'alerte, contractualisation fournisseurs),
- Le dialogue avec les parties prenantes (clients publics, partenaires industriels, investisseurs).

Cette dynamique permet d'ancrer la performance éthique comme un levier stratégique transversal, au même titre que la performance économique ou l'innovation.

Vers une consolidation CSRD-ready

Dans la perspective de la mise en conformité complète avec la directive CSRD et les standards ESRS, nous poursuivons l'intégration progressive de notre double matérialité dans ses indicateurs de gouvernance, y compris :

- Le lien entre indicateurs éthiques et impact sur les parties prenantes,
- Le croisement entre performance éthique et performance opérationnelle,
- La fiabilité, auditabilité et comparabilité des données transmises.

4-2-5 Conclusions

L'intégration des enjeux d'éthique, de conformité et de gouvernance responsable constitue un pilier stratégique de notre démarche ESG. En s'appuyant sur les thématiques du standard ESRS G1 – *Business conduct*, notre entreprise a structuré une politique robuste, articulée autour de :

- Une analyse rigoureuse des enjeux matériels, des impacts, risques et opportunités (IRO),

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

- Un cadre éthique formalisé incluant un code de conduite, des dispositifs d'alerte, une politique anticorruption et un pilotage adapté,
- Des mécanismes de contrôle interne solides permettant la prévention, la détection et la gestion des écarts de conduite,
- Un système de reporting transparent, aligné avec les attentes de ses parties prenantes internes et externes, et en cours de consolidation pour répondre aux exigences de la directive CSRD.

Au-delà des obligations réglementaires, cette démarche reflète une volonté affirmée d'incarner un leadership éthique, fondé sur la confiance, l'intégrité et la responsabilité. Scalian considère que l'éthique des affaires n'est pas un simple enjeu de conformité, mais bien un levier de performance durable, d'attractivité et de résilience.

4-3 Devoir de vigilance et chaîne de valeur (GOV-4)

Scalian inscrit sa politique de conformité et d'éthique dans une logique élargie de responsabilité sociétale vis-à-vis de l'ensemble de sa chaîne de valeur. Bien que non directement soumis à l'obligation légale du devoir de vigilance (au sens de la loi française), le Groupe adopte une approche volontairement proactive, en intégrant les attentes réglementaires futures (directive européenne en cours d'adoption – CSDDD) et les bonnes pratiques de ses parties prenantes, notamment le groupe Wendel.

Cartographie et gestion des risques dans la chaîne de valeur

Notre démarche s'appuie sur une cartographie des risques fournisseurs, régulièrement actualisée, qui nous permet d'identifier et de hiérarchiser les risques de non-conformité. Ceux-ci concernent notamment le respect des droits humains et des conditions de travail — tels que la prévention du travail forcé, la sécurité et la diversité — mais également les enjeux éthiques comme la lutte contre la corruption, la fraude ou les conflits d'intérêts. Ils incluent aussi les risques liés à la confidentialité des données, à la cybersécurité et à la souveraineté numérique, ainsi que les impacts environnementaux associés à certains achats indirects (technologies de l'information, déplacements, énergie, etc.). Chaque segment de notre chaîne de valeur — prestataires, sous-traitants, freelances ou partenaires — fait ainsi l'objet d'une évaluation proportionnée à son niveau de criticité.

Intégration de clauses éthiques et dispositifs contractuels

Pour traduire ces engagements dans nos pratiques, nous intégrons systématiquement des clauses éthiques et de conformité dans nos contrats. Nous avons également défini une charte fournisseur qui explicite nos attentes en matière de droits humains, d'éthique, de responsabilité sociétale et de gouvernance. Ces engagements s'accompagnent de mécanismes de contrôle adaptés, combinant auto-évaluations, certifications exigées (par exemple ISO 27001 ou ISO 14001) et, lorsque nécessaire, audits ciblés. L'ensemble de ces dispositifs est aligné avec les principes directeurs de l'OCDE, les normes de l'Organisation internationale du travail et les principaux référentiels ESG internationaux.

Mécanismes de vigilance et d'alerte

Afin de renforcer notre vigilance, nous avons ouvert notre canal d'alerte interne aux parties externes, notamment aux fournisseurs et partenaires. Ce dispositif, confidentiel et multilingue, garantit une

 ©Scalian 2025. Tous droits réservés

protection totale contre les représailles et assure un traitement formalisé et traçable des signalements, sous la supervision du comité éthique. Les alertes liées à des fournisseurs font l'objet d'analyses spécifiques et peuvent donner lieu à des plans d'actions correctifs, voire à une rupture contractuelle en cas de manquement grave.

Accompagnement et dialogue avec les parties prenantes

Nous considérons par ailleurs que la vigilance doit s'accompagner d'un dialogue constant avec nos parties prenantes. Nous menons ainsi des actions de sensibilisation auprès de nos acheteurs et prescripteurs internes, favorisons le développement de relations partenariales de long terme avec les fournisseurs à forte valeur ajoutée, et entretenons une veille réglementaire active afin d'anticiper les futures obligations, qu'elles concernent l'intelligence artificielle, la cybersécurité ou le numérique responsable.

À travers cette approche, nous faisons du devoir de vigilance un levier stratégique pour renforcer la résilience, la durabilité et la confiance au sein de notre chaîne de valeur.

4-4 Lutte contre la corruption (G1)

La lutte contre la corruption constitue une priorité stratégique pour Scalian, tant pour préserver notre intégrité que pour répondre aux obligations légales et aux attentes croissantes de nos parties prenantes. Dans un contexte international complexe, Scalian entend démontrer une tolérance zéro envers toute forme de corruption, de trafic d'influence ou de pratiques illicites.

Cadre réglementaire et engagements de Scalian

La politique anticorruption de Scalian s'aligne sur les principaux textes en vigueur, notamment :

- La loi Sapin II (France),
- Le FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act* – États-Unis),
- Le UK Bribery Act (Royaume-Uni),
- Les lignes directrices de l'OCDE en matière de prévention de la corruption dans les entreprises.

Scalian s'engage à respecter ces principes dans toutes ses zones d'activité, y compris en Europe, en Inde, en Afrique du Nord et en Amérique du Nord.

Dispositif de prévention et de contrôle, nos objectifs :

Le programme anticorruption de Scalian s'appuie sur huit piliers, conformément aux recommandations de l'AFA (Agence Française Anticorruption) :

- Code d'éthique : signé par 100 % des collaborateurs via la plateforme EQS d'ici 2026.
- Cartographie des risques : actualisée régulièrement au niveau des régions, filiales et grands projets (objectif : 100 % des régions évaluées tous les 3 ans).
- Procédures internes : règles de conduite claires en matière de cadeaux, invitations, conflits d'intérêts et mécénat.
- Évaluation des tiers : intégration de critères anticorruption dans le processus achat, contractualisation et audits si nécessaire.
- Formation des collaborateurs : modules obligatoires pour 100 % des salariés et managers sur la corruption, la fraude et le blanchiment.

 ©Scalian 2025. Tous droits réservés

- Canal d'alerte éthique : ouvert à toutes les parties prenantes internes et externes, avec un traitement strictement confidentiel.
- Dispositif de contrôle interne : audits périodiques, contrôles de conformité, analyse des incidents.
- Sanctions disciplinaires et mesures correctives : en cas de manquement avéré.

Indicateurs de suivi

Le dispositif est suivi via des indicateurs dédiés issus du plan Éthique & Conformité, dont :

Objectifs	2022	2023	2024
Pourcentage des collaborateurs formés à la lutte contre la corruption, la fraude, le blanchiment : 100%	N/A	8%	49%
Pourcentage des collaborateurs % ayant signé le code éthique via la plateforme EQS : 100% d'ici 2026	0	0	0
Nombre de cas avérés de corruption, mesures prises, actions en justice : < 5/an	0	0	0
Suivi du traitement des signalements (nombre, délais). Acquittement : ≤ 7j ; traitement : ≤ 90j	0	0	0

Gouvernance du programme anticorruption

La gouvernance est assurée par :

- Le Comité Éthique & Conformité, qui suit les risques identifiés, les incidents, et supervise les plans d'action,
- La Fonction Éthique et Conformité, qui pilote la formation, la cartographie, les processus de revue des tiers,
- La Direction Juridique et la Direction Qualité, qui interviennent en support des filiales et projets.

Conclusion

Scalian considère la lutte contre la corruption non seulement comme une obligation réglementaire, mais comme un facteur fondamental de performance éthique, de protection de la réputation, et de différenciation sur ses marchés. En renforçant sans cesse son dispositif, le Groupe affirme son positionnement d'acteur responsable, crédible et fiable, en cohérence avec les valeurs portées par ses clients et son actionnaire.

4-5 Au-delà des enjeux matériels : politique de sécurité des données (MDR-A)

Dans un contexte de transformation numérique rapide, la sécurité des données constitue un enjeu stratégique pour Scalian. Si ce thème n'apparaît pas systématiquement comme prioritaire dans la cartographie de matérialité, il fait l'objet d'une politique volontariste et structurée, en cohérence avec les obligations réglementaires (RGPD, NIS2), les attentes clients et les exigences croissantes en matière de souveraineté numérique.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Enjeux et positionnement

Scalian opère dans des secteurs sensibles (défense, aéronautique, ferroviaire, santé, énergie), où la maîtrise des risques cyber est une condition essentielle de confiance et de performance. Le Groupe gère également des données personnelles et confidentielles, notamment dans le cadre de ses activités de conseil, de R&D et de gestion de projets. Les enjeux identifiés sont multiples :

- Protection des données à caractère personnel (clients, collaborateurs, candidats),
- Préservation de la confidentialité des données projets et clients,
- Prévention des cyberattaques (ransomwares, intrusions, exfiltrations),
- Conformité aux réglementations internationales (RGPD, CNIL, directives sectorielles),
- Souveraineté des infrastructures cloud (localisation, certifications).

Gouvernance de la sécurité de l'information

La politique de sécurité est pilotée par une fonction dédiée (RSSI – Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information), en lien avec la Direction Générale, la DSI Groupe et le COMEX. Les rôles clés incluent :

- Le RSSI : définit la stratégie, supervise les audits, gère les incidents majeurs,
- Le DPO (Data Protection Officer) : veille à la conformité RGPD, traite les demandes des parties prenantes (accès, suppression, consentement),
- Les équipes IT : assurent la mise en œuvre technique des mesures de sécurité (authentification, segmentation, sauvegardes, *patching*).

Mesures techniques et organisationnelles

Les mesures déployées couvrent l'ensemble des volets critiques :

- Infrastructure et système : firewall, VPN, SIEM, monitoring, redondance, PRA/PCA,
- Contrôle d'accès : authentification forte, gestion des droits, double facteur (MFA),
- Protection des postes : antivirus, chiffrement, gestion de la mobilité (MDM),
- Sensibilisation des collaborateurs : modules e-learning obligatoires, campagnes de *phishing* test, procédures en cas de suspicion d'incident,
- Procédures de gestion des incidents : classification, traçabilité, notification à la CNIL en 72h si besoin.

Indicateurs de suivi et certifications

Objectifs Cybersécurité	2022	2023	2024
Taux de collaborateurs formés à la cybersécurité : 80%	71%	58,9%	48,46%
Nombre d'incident critique impliquant des données clients : 0	0	0	0
Délai moyen de résolution d'incident critique < 72 heures	<24h	<24h	<24h
Pourcentage de sites couverts par un PRA/PCA testé : 100%	100%	100%	100%
Pourcentage de sites certifiés ISO 27001 : 100% des data centers	50%	50%	100%

Les audits sont réalisés en interne et par des organismes indépendants. Scalian veille également à ce que ses prestataires *cloud* soient certifiés ISO 27001 ou HDS.

©Scalian 2025. Tous droits réservés

Engagements au service des clients et de l'écosystème

Scalian accompagne également ses clients dans l'intégration de la sécurité dès la conception de leurs systèmes et logiciels (approche « *Security by design* »), via :

- Des prestations en cybersécurité embarquée,
- Des solutions de conformité RGPD by design,
- Des tests d'intrusion et revues de code sécurisées.

Conclusion

Au-delà de la stricte conformité, Scalian inscrit sa politique de sécurité de l'information dans une dynamique de résilience, de confiance et d'innovation responsable. Cette démarche proactive, intégrée à tous les niveaux de l'organisation, constitue un facteur différenciant majeur sur ses marchés et un gage de fiabilité pour ses clients, collaborateurs et partenaires.

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

5 / Annexes

5-1 Tableau des ESRS : Applicabilité et justifications

Normes ESRS	Applicabilité	Justification si applicable/non applicable
ESRS E1	Applicable	Sujet matériel : stratégie climat, plan de transition, SBTi, bilan carbone.
ESRS E2	Non applicable	Pas d'émissions polluantes directes ou indirectes dans nos activités de services.
ESRS E3	Non applicable	Aucune activité dans des zones à stress hydrique ni usage significatif de ressources en eau.
ESRS E4	Non applicable	Aucune activité ou site implanté dans des zones à enjeux de biodiversité sensibles.
ESRS E5	Partiellement applicable	Activités tertiaires avec déchets limités ; partiellement couvert via achats responsables et numérique responsable.
ESRS S1	Applicable	Sujet matériel : politique RH, diversité, QVT, indicateurs sociaux intégrés.
ESRS S2	Non applicable	Pas de recours à des travailleurs dans la chaîne de valeur (sous-traitance non significative).
ESRS S3	Non applicable	Pas d'impacts directs sur des communautés locales ; pas d'implantation dans des zones sensibles.
ESRS S4	Non applicable	Aucune relation directe avec des consommateurs finaux ou utilisateurs individuels.
ESRS G1	Applicable	Politique éthique présente et données chiffrées

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

5-2 Exigences de la CSRD et chapitres associés

Chapitre / Section	Titre du chapitre / de la section	CSRD / ESRS	ODD	Principes du Global Compact	GRI
1	**Informations générales**				
1-2	Gouvernance et interactions	GOV-1			
1-2-1	Le Comité Exécutif	GOV-2			
1-2-2	Fonctionnement du comité ESG et des sous-comités	GOV-2			
1-3	Stratégie, Business model et chaine de valeur	SBM-1			
1-3-2	Business model	SBM-1			
1-3-4	Engagement des parties prenantes	SBM-2			
1-4	Enjeux matériels	SBM-3			
1-4-2	Politique ESG de Scalian	GOV-3			
2	**Environnement**				
2-1	Description d'identification des IROs	E1-IRO1			
2-1-1	Présentation des IROs	E1			
2-1-2	Tableaux des risques de transitions, risques physiques et stratégie de résilience	E1, SBM-3	4, 7, 9, 11, 12, 13, 15	Principes 7-8-9	301,302,304,305,306 307
2-2	Comment réduire, atténuer l'empreinte carbone et s'adapter au changement climatique ?	E1-1 E1-4, E1-5, E1-6	4, 7, 9, 11, 12, 13, 15	Principes 7-8-9	302, 305, 307
2-2-1	Plan de transition	E1, E3, E4			302, 305, 307
2-3	Politique Environnement & Climat	E1-2, incluant MDR-P	7, 12, 13, 15	Principes 7-8	
2-4	Bilan Carbone®	E1-6	13	Principes 7-8	305
2-4-1	Employés couverts par la norme ISO 14001	E1	7, 12, 13, 15	Principes 7-8	306, 307
3	**Social**				

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

3-2	Effectifs propres	S1	3, 4, 5, 8, 10		
3-2-1	Introduction au contexte et IRO	SBM-3_2, SBM-3_3			
3-2-2	Tableau des risques et des opportunités sur la main d'œuvre	SBM-3_5	3, 4, 5, 8, 10	Principes 1 à 6	403,404,405,410
3-2-3	Politique RH	S1 *incluant MDR-P*	3, 4, 5, 8, 10	Principes 1 à 6	401,402,403,404,405,406, 407,408,409,410,412
3-2-4	Tableau des objectifs en matière de Performances Sociales	S1 *incluant MDR-T*	3, 4, 5, 8, 10		
3-2-5	Évaluation de la satisfaction des collaborateurs	S1-4 S1-2_6, S1-2_15			
3-2-6	Caractéristique de la main d'œuvre	S1-6			
3-2-7	Formations et développement des compétences	S1-1 *incluant MDR-P*, S1-4_7	3, 4, 8	Principes 1-2	404
3-2-8	Egalité et diversité	S1-9	4, 5, 10	Principes 1-2-6	405, 406
3-2-9	Egalité des chances / des genres	S1-4 *incluant MDR-P*	4, 5, 10	Principes 1-2-6	405, 406
3-2-10	Handicap	S1-2_7 / 10 / 11, S1-1_1			
3-2-11	Tableau des travailleurs Scalian par âge	S1-4 *incluant MDR-A*			
3-2-12	Santé et Sécurité au Travail	S1-1 *incluant MDR-P*	3, 8	Principes 1 - 2	403, 410
3-2-13	Dialogue social	S1 *incluant MDR-P*	8	Principe 3	402, 407
3-2-14	Processus d'engagement auprès des travailleurs et des représentants des travailleurs	S1-2	8	Principe 3	407
4	**Gouvernance**				
4-2	Introduction au contexte des IRO	G1 SBM-3			
4-2-1	Description des enjeux matériels, de la conduite des affaires et de la conformité	G1, SBM-3			
4-2-2	Politique éthique et conformité	G1-1, G1-2, G1-3 *incluant MDR-P*	4, 16	Principes 10	205, 206
4-3	Devoir de vigilance	GOV-4	4, 16	Principes 10	308, 141, 418

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

4-4	Lutte contre la corruption	G1	16	Principe 10	205
4-5	Politique de sécurité des données	MDR-A	16		418

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

5-3 Table de correspondance et indicateurs de performance associés

Chapitre du rapport	Thème CSRD	Indicateur de performance	Objectifs SCALIAN	Indicateur(s) ESRS	ODD concerné(s)	GRI équivalent(s)
Environnement						
2-4	Cibles et métriques liées à l'atténuation du changement	Bilan carbone	Objectifs 2030 par rapport à 2023 : Scope 1 & 2 : -54,6 % en absolu (tCO2e) Scope 3 : -61,1 % en intensité (tCO2e/ETP)	E1-4 / E1-5 / E1-6	ODD 9 / ODD 11 / ODD 13	GRI 305-1 à 305-5
2-4	Cibles et métriques liées à l'atténuation du changement	Intensité carbone par collaborateur (tCO2e/ETP)		E1-2 / E1-4	ODD 13	GRI 305-4
2-4	Cibles et métriques liées à l'atténuation du changement	Intensité carbone par chiffre d'affaires (kgCO2e/k€ de CA)		E1-2 / E1-4	ODD 13	GRI 305-4
2-2-1	Plan d'actions et ressources liés au changement climatique	Taux de véhicules hybrides / électriques (%)		E1-3, incluant MDR-A	ODD 7 / ODD 11 / ODD 12 / ODD 13	GRI 302-1
2-2-1	Plan d'actions et ressources liés au changement climatique	Taux de véhicules électriques (%)	100 % de véhicules électriques en 2033	E1-3, incluant MDR-A	ODD 7 / ODD 11 / ODD 12 / ODD 13	GRI 302-1
2-2-1	Plan d'actions et ressources liés au changement climatique	Consommation d'énergie sur l'ensemble de nos sites (kWh)		E1-3, incluant MDR-A, E1-4	ODD 12 / ODD 13	GRI 302-1 / 302-4
2-2-1	Plan d'actions et ressources liés au changement climatique	Taux d'énergies renouvelables sur nos sites (%)	100 % d'énergies renouvelables sur nos sites en 2025	E1-5 : Consommation d'énergie et mix énergétique	ODD 7 / ODD 12 / ODD 13	
2-4-1	Employés couverts par la certification ISO 14001	Taux de réalisation de la formation environnement	75 % des collaborateurs en 2025	E1-4 / S1-13	ODD 4 / ODD 12	

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

2-4-1	Employés couverts par la certification ISO 14001	Taux de conformité environnementale (%)	85% de taux de conformité environnementale	E1	ODD 6 / ODD 7 / ODD 11 / ODD 12 / ODD 13	GRI-307-1
2-5	Autre sujet environnemental, traité par Scalian : les déchets et l'économie circulaire	Poids total des déchets - non dangereux et dangereux (tonne)		E5-1 / E5-2 / E5-5	ODD 13 / ODD 15 ODD 12	GRI 306-2
2-5	Autre sujet environnemental, traité par Scalian : les déchets et l'économie circulaire	Poids des déchets dangereux : déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) (kg)		E5-5 / E2-4	ODD 13 / ODD 15 ODD 12	GRI 306-2
2-5	Autre sujet environnemental, traité par Scalian : les déchets et l'économie circulaire	Taux de déchets dangereux (DEEE) revalorisés (%)		E5-3 / E5-5 / E2-4	ODD 13 / ODD 15 ODD 12	GRI 306-2
Social						
3-2-1	Effectifs propres - Travailleurs employés et non-employés soumis aux impacts identifiés	Nombre de travailleurs employés		SB-3_02	ODD 10	GRI 401-1
3-2-1	Effectifs propres - Travailleurs employés et non-employés soumis aux impacts identifiés	Nombre de travailleurs non-employés		SB-3_02	ODD 10	
3-2-5	Évaluation de la satisfaction des collaborateurs	Taux de satisfaction globale – Great Place to Work (%)	85% de satisfaction (évaluation GPTW)	S1-4 / S1-2_06 / S1_2_15	ODD 3	
3-2-5	Évaluation de la satisfaction des collaborateurs	Taux de satisfaction au travail - FESCO (%)		S1-4 / S1-2_06 / S1_2_15		
3-2-6	Caractéristiques de la main d'œuvre	Nombre d'employés par genre et par pays		S1-6	ODD 10	GRI 401-1
3-2-7	Formation et développement des compétences	Taux de collaborateurs formés annuellement (%)	50% de collaborateurs formés annuellement	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	ODD 4 / ODD 8 / ODD 10	
3-2-7	Formation et développement des compétences	Taux de collaborateurs ayant fait l'objet d'évaluation de leurs performances et de leur évolution de carrière (%)		S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	ODD 10	GRI 404-3
3-2-7	Formation et développement des compétences	Nombre moyen d'heures de formation par salarié (h)		S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	ODD 4 / ODD 8 / ODD 10	GRI 404-1

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

3-2-9	Égalité des chances / des genres	Taux de femmes dans les fonctions managériales	30 % de femmes managers	S1-4, incluant MDR-P S1-9	ODD 5 / ODD 10	GRI 405-1
3-2-9	Égalité des chances / des genres	Taux de femmes représentées dans les domaines techniques et business	30 % de femmes représentées dans les domaines techniques et business	S1-4, incluant MDR-P S1-9	ODD 5 / ODD 10	GRI 405-1
3-2-9	Égalité des chances / des genres	Écart de rémunération H/F (à niveau et temps de travail équivalent)	Écart inférieur à 2 %	S1-4, incluant MDR-P S1-16	ODD 5 / ODD 10	GRI 405-2
3-2-9	Égalité des chances / des genres	Écart de rémunération H/F (non pondéré)		S1-4, incluant MDR-P S1-16	ODD 5 / ODD 10	GRI 405-2
3-2-9	Égalité des chances / des genres	Taux de promotions annuel	20 % de promotions par an	S1-4, incluant MDR-P	ODD 10	
3-2-9	Égalité des chances / des genres	Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés		S1-4, incluant MDR-P S1-16	ODD 10	GRI 405-2
3-2-10	Handicap	Collaborateurs disposant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	2,5 % de collaborateurs disposant d'une RQTH	S1-1_01 S1-2_07 / 10 / 11	ODD 8 / ODD 10	
3-2-10	Handicap	Montant d'achat confié au Secteur du Travail Protégé et Adapté (k€)	32 k€ d'ici 2026	S1-1_01 S1-2_07 / 10 / 11	ODD 8 / ODD 10	
3-2-11	Répartition des travailleurs Scalian	Répartition des collaborateurs de moins de 30 ans, entre 30 et 50 ans, de plus de 50 ans (nombre et %)		S1-4, incluant MDR-A	ODD 8 / ODD 10	GRI 401-1
3-2-11	Répartition des travailleurs Scalian	Répartition par genre des personnes occupant un haut poste de direction (nombre et %)		S1-4, incluant MDR-A S1-9	ODD 5 / ODD 10	GRI 405-1
3-2-11	Répartition des travailleurs Scalian	Répartition par genre des personnes occupant un haut poste de direction élargi (nombre et %)		S1-4, incluant MDR-A S1-9	ODD 5 / ODD 10	GRI 405-1

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

3-2-11	Répartition des travailleurs Scalian	Répartition par genre des personnes occupant un poste de management (nombre et %)		S1-4, incluant MDR-A S1-9	ODD 5.5 / ODD 10	GRI 405-1
3-2-12	Santé et Sécurité au Travail	Taux d'absentéisme (%)	Moins de 2 % d'absentéisme	S1-1, incluant MDR-P	ODD 3 / ODD 8	GRI 403-2
3-2-12	Santé et Sécurité au Travail	Taux de satisfaction des collaborateurs relatif aux conditions de sécurité (%)	95 % de taux de satisfaction	S1-1, incluant MDR-P	ODD 8	
3-2-12	Santé et Sécurité au Travail	Nombre de problèmes de santé liés au travail (maladies professionnelles)		S1-1, incluant MDR-P	ODD 3 / ODD 8	GRI 403-10
3-2-12	Santé et Sécurité au Travail	Nombre d'accidents du travail enregistrables		S1-1, incluant MDR-P	ODD 3 / ODD 8	GRI 403-9
3-2-12	Santé et Sécurité au Travail	Taux d'accidents du travail enregistrables[5]		S1-1, incluant MDR-P	ODD 3 / ODD 8	GRI 403-9
3-2-1	Santé et Sécurité au Travail	Nombre de décès suite à un accident du travail		S1-1, incluant MDR-P	ODD 3 / ODD 8	GRI 403-9
3-2-12	Santé et Sécurité au Travail	Taux de décès suite à un accident du travail[6]		S1-1, incluant MDR-P	ODD 3 / ODD 8	GRI 403-9
3-2-12	Santé et Sécurité au Travail	Nombre de personnes en situation de handicap		S1-1, incluant MDR-P	ODD 8 / ODD 10	
3-2-12	Santé et Sécurité au Travail	Pourcentage d'employés issus d'un groupe minoritaire ou vulnérable parmi les cadres supérieurs (%)		S1-1, incluant MDR-P	ODD 8 / ODD 10	
3-2-12	Santé et Sécurité au Travail	Taux de sites couverts par une évaluation des risques pour la santé et la sécurité (DUERP)		S1-1, incluant MDR-P	ODD 8	

[5] Taux d'accidents du travail enregistrables = (Nb d'accidents du travail enregistrables / nb d'heures travaillées) * 1 000 000

[6] Taux de décès suite à un accident du travail = (Nombre de décès suite à un accident du travail / nb d'heures travaillées) * 1 000 000

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

3-2-14	Processus d'engagement auprès des travailleurs et des représentants des travailleurs	Taux de collaborateurs couverts par une convention collective (%)		S1-2_01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 09 / 14	ODD 16	
3-2-14	Processus d'engagement auprès des travailleurs et des représentants des travailleurs	Taux de collaborateurs représentés par un élu du personnel (%)		S1-2_01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 09 / 14	ODD 16	
3-2-14	Processus d'engagement auprès des travailleurs et des représentants des travailleurs	Nombre de réunions organisées entre les représentants du personnel et les représentants de la Direction	55 (France)	S1-2_01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 09 / 14	ODD 16	
3-2-14	Processus d'engagement auprès des travailleurs et des représentants des travailleurs	Nombre de jours de grève ou d'heures de conflit social par an		S1-2_01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 09 / 14	ODD 16	
Gouvernance						
4-2-4	Reporting, indicateurs et performance éthique	Nombre de comités ESG organisés par an avec 75% de quorum	Au moins 2 comités organisés annuellement	G1	ODD 13 / ODD 16	
4-2-4	Reporting, indicateurs et performance éthique	Nombre de comités éthique et conformité organisés par an avec 75% de quorum	Au moins 2 comités organisés annuellement	G1	ODD 16	
4-2-4	Reporting, indicateurs et performance éthique	Nombre de politiques ou nouveaux documents créés ou révisés annuellement		G1	ODD 16	
4-4	Lutte contre la corruption	Pourcentage des collaborateurs formés à la lutte contre la corruption, la fraude, le blanchiment (%)	100% des collaborateurs formés	G1-3 / S1-2	ODD 4 / ODD 16	GRI 205-2 / GRI 418-1
4-4	Lutte contre la corruption	Pourcentage des collaborateurs % ayant signé le code éthique via la plateforme EQS (%)	100% de collaborateurs ayant signé le code éthique d'ici 2026	G1	ODD 16	GRI 205-2
4-4	Lutte contre la corruption	Nombre de cas avérés de corruption, mesures prises, actions en justice	Moins de 5 cas avérés de corruption par an	G1	ODD 16	GRI 205-3
4-4	Lutte contre la corruption	Suivi du traitement des signalements (nombre, délais)	Acquittement : ≤ 7j ; traitement : ≤ 90j	G1	ODD 16	

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

4-5	Politique de sécurité des données	Pourcentage de collaborateurs formés à la cybersécurité (%)	80 % des collaborateurs	MDR-A		
4-5	Politique de sécurité des données	Nombre d'incident critique impliquant des données clients	0 accident critique	MDR-A		GRI 418-1
4-5	Politique de sécurité des données	Délai moyen de résolution d'incident critique (heures)	Inférieur à 72 heures	MDR-A		
4-5	Politique de sécurité des données	Pourcentage de sites couverts par un PRA/PCA testé (%)	100% des sites couverts	MDR-A		
4-5	Politique de sécurité des données	Pourcentage de sites certifiés ISO 27001 (%)	100% des data centers	MDR-A		

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*

Humans and technology to scale up sustainable performance

Classification du document : Public *©Scalian 2025. Tous droits réservés*