

Rapport de Durabilité 2025

Aligné sur les exigences
de la CSRD



SCALIAN

Table des matières

1.	Informations générales.....	8
1.1	Introduction, périmètre, exclusions et conditions de réalisation du rapport.....	8
1.1.1	Périmètre du rapport de durabilité.....	8
1.1.2	Couverture du rapport	8
1.1.3	Réalisation du rapport.....	8
1.2	Gouvernance et interactions.....	9
1.2.1	Le Comité Exécutif.....	9
1.2.2	Intégration de la durabilité dans les dispositifs d'incitation	12
1.2.3	Diligence raisonnable	12
1.2.4	Contrôle interne du reporting de durabilité	12
1.2.5	Expertise et développement continu	13
1.3	Stratégie, Business model et chaîne de valeur.....	13
1.3.1	Stratégie de Scalian	13
1.3.2	Business model.....	17
1.3.3	Chaîne de valeur.....	19
1.3.4	Engagement des parties prenantes.....	21
1.4	Enjeux matériels.....	23
1.4.1	Identification et évaluation de la matérialité d'impact.....	23
1.4.2	Politique ESG de Scalian : une stratégie durable alignée sur les standards internationaux	28
2.	Environnement	31
2.1	Description des processus d'identification des IRO	32
2.1.1	Présentation des Impacts, Risques et Opportunités environnementaux	32
2.1.2	Normes non matérielles : ESRS E2 à E4 (et statut d'E5).....	34
2.1.3	Risques de transition, risques physiques et stratégie de résilience.....	34
2.2	Réduction de l'empreinte carbone et adaptation au changement climatique.....	37
2.2.1	Plan de transition climat	39
2.3	Politique Environnement, Énergie & Climat.....	46
2.3.1	Objectifs, périmètre et gouvernance de la politique Environnement, Énergie & Climat	46
2.3.2	Collaborateurs couverts par la certification ISO 14001	48
2.3.3	Vers la certification ISO 50001	49
2.4	Émissions de gaz à effet de serre	50
2.5	Utilisation des ressources et économie circulaire : déchets, DEEE, réemploi et valorisation.....	52

2.6	Initiatives supplémentaires en faveur de l'environnement	52
2.6.1	Préservation des écosystèmes	52
2.6.2	Évènements responsables.....	53
2.6.3	Contributions à des initiatives sectorielles.....	53
2.7	Une démarche environnementale globale et structurée.....	53
2.8	Taxonomie.....	53
3.	Social.....	55
3.1	Informations générales, périmètre et matérialité sociale	55
3.1.1	Périmètre des données sociales.....	55
3.1.2	Introduction au contexte et aux IRO sociaux.....	56
3.1.3	Tableau des IRO sur la main d'œuvre	57
3.2	Politique RH, droits humains et dispositifs d'action.....	60
3.2.1	Politique RH.....	60
3.2.2	Actions, ressources et mesures correctives associées à la politique sociale.....	63
3.3	Objectifs sociaux, engagement et expression des collaborateurs	67
3.3.1	Objectifs en matière de performances sociales	67
3.3.2	Évaluation de la satisfaction et de l'engagement des collaborateurs.....	67
3.3.3	Processus et canaux de remontée des préoccupations	68
3.4	Caractéristiques de la main-d'œuvre et développement des compétences	70
3.4.1	Caractéristiques de la main d'œuvre	70
3.4.2	Formations et développement des compétences.....	71
3.5	Égalité de traitement, diversité et inclusion	72
3.5.1	Égalité et diversité.....	72
3.5.2	Égalité des chances et égalité femmes-hommes	72
3.5.3	Handicap.....	73
3.5.4	Répartition des salariés par âge et représentation managériale	74
3.5.5	Indicateurs spécifiques aux incidents de discrimination et de harcèlement	74
3.6	Santé, sécurité et dialogue social	75
3.6.1	Santé et Sécurité au Travail.....	75
3.6.2	Dialogue social.....	76
3.6.3	Processus d'engagement auprès des travailleurs et des représentants des travailleurs	76
4.	Gouvernance	79
4.1	Description de la gouvernance ESG.....	79
4.1.1	Une gouvernance ESG intégrée au pilotage du Groupe.....	79

4.1.2	Une gouvernance ESG structurée	79
4.1.3	Des sous-comités spécialisés.....	79
4.1.4	Un dispositif orienté pilotage et performance.....	79
4.1.5	Une dynamique d'amélioration continue	80
4.2	Conduite des affaires, éthique et conformité	80
4.2.1	Enjeux matériels liés à la conduite des affaires	80
4.2.2	Politique éthique et conformité	81
4.2.3	Formation et sensibilisation	82
4.2.4	Contrôle interne et pilotage éthique	83
4.2.5	Reporting, indicateurs et performance éthique.....	83
4.2.6	Amélioration continue	84
4.2.7	Conclusion	84
4.3	Vigilance proportionnée et chaîne de valeur	84
4.3.1	Une approche proportionnée des risques liés aux tiers	85
4.3.2	Intégration des exigences dans les relations contractuelles.....	85
4.3.3	Mécanismes d'alerte et traitement des situations sensibles.....	86
4.3.4	Critères ESG intégrés dans les achats de l'entreprise	86
4.3.5	Dialogue et amélioration continue.....	86
4.3.6	Indicateurs de suivi.....	86
4.3.7	Conclusion	87
4.4	Lutte contre la corruption	87
4.4.1	Cadre de référence.....	87
4.4.2	Dispositif de prévention et de contrôle	88
4.4.3	Formation et sensibilisation	88
4.4.4	Indicateurs de suivi.....	89
4.4.5	Amélioration continue	89
4.5	Sécurité des données et cybersécurité	90
4.5.1	Enjeux couverts	90
4.5.2	Gouvernance et responsabilités.....	90
4.5.3	Mesures de prévention et de protection	91
4.5.4	Certification ISO 27001.....	91
4.5.5	Indicateurs de suivi.....	92
4.5.6	Axes de progrès	92
5.	Annexes	93

5.1	Assurance tierce du vérificateur indépendant	93
5.1.1	Annexe 1 : Liste des informations extra-financières faisant l’objet de notre assurance limitée	96
5.1.2	Annexe 2 : Méthodologies de calcul	96
5.2	Tableau des ESRS : Applicabilité et justifications	97
5.3	Exigences de la CSRD et chapitres associés.....	99
5.4	Table de correspondance : Objectifs, ESRS, ODD, Principes du Pacte Mondial et GRI	102

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE COMME FACTEUR DE TRANSFORMATION

En rejoignant Scalian, j'ai été marqué par la qualité des expertises, l'engagement des équipes et la solidité du modèle développé ces dernières années.

Dans un contexte marqué par des transitions profondes - climatiques, technologiques et économiques - j'ai la conviction que notre responsabilité est d'aller plus loin : structurer notre performance dans la durée et renforcer notre contribution aux enjeux environnementaux et sociétaux. La durabilité n'est pas un sujet périphérique. Elle constitue un cadre d'analyse essentiel pour piloter l'entreprise, orienter nos décisions et accompagner nos clients dans leurs propres transformations. Les travaux menés en 2024 et 2025, notamment l'analyse de double matérialité, ont permis de mieux comprendre où se situent nos principaux impacts, risques et opportunités. Ils confirment que, pour une entreprise comme la nôtre, l'enjeu est avant tout systémique : il se situe dans notre chaîne de valeur, dans nos modes de fonctionnement et dans les solutions que nous développons pour nos clients.

Notre trajectoire climat *Near-Term* et *Net-Zero*, alignée sur les objectifs de l'Accord de Paris et validée par la SBTi (Science Based Targets initiative), s'inscrit pleinement dans cette démarche. Elle repose sur des actions concrètes, en particulier sur nos principaux postes d'émissions, notamment le Scope 3. Elle devra continuer à se renforcer dans les années à venir, en lien étroit avec nos partenaires et fournisseurs.

Sur le plan social, j'ai également la volonté de consolider un modèle fondé sur l'exigence, l'équité et le développement des compétences. Dans un secteur où le capital humain est central, notre capacité à attirer, développer et fidéliser les talents est un facteur déterminant de performance durable.

Enfin, la structuration de notre gouvernance ESG constitue un levier clé. L'intégration progressive des exigences de la CSRD marque une étape importante : elle nous engage à renforcer la rigueur de notre pilotage, la transparence de notre reporting et la cohérence de notre action.

Ce rapport de durabilité reflète à la fois le chemin déjà parcouru et les axes de progrès identifiés. Il constitue un point de départ pour inscrire notre démarche dans une dynamique d'amélioration continue, au service d'une performance durable et responsable.

Je suis convaincu que Scalian dispose de tous les atouts pour relever ces défis, en s'appuyant sur sa raison d'être : *Humans & Technology to scale up sustainable performance*.

William ROZÉ, Président



1. Informations générales

ESRS 2 BP-1 / BP-2

1.1 Introduction, périmètre, exclusions et conditions de réalisation du rapport

ESRS 2 BP-1

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 2025, sauf indication contraire expressément mentionnée pour certains indicateurs ou certaines thématiques. Le périmètre du rapport de durabilité est ainsi aligné sur le périmètre de consolidation financière du Groupe à cette même date.

Aucune des entités intégrées au périmètre de consolidation du Groupe ne fait l'objet d'une exemption de publication d'informations de durabilité au titre de l'exercice 2025.

ESRS 2 BP-2

1.1.2 Couverture du rapport

La couverture du présent rapport varie selon les thématiques abordées. Les données environnementales et de gouvernance, quantitatives et qualitatives couvrent l'intégralité (100 %) du périmètre consolidé du Groupe Scalian. En revanche, les données sociales couvrent 93 % des effectifs du périmètre consolidé, réparties principalement sur les implantations de Scalian en France, en Allemagne, en Espagne, en Inde et au Canada (y compris l'entité Mannarino).

Les entités non couvertes par les données sociales correspondent principalement à celles dont les processus de collecte, de consolidation ou de fiabilisation des données sociales sont en cours d'harmonisation, notamment les entités récemment acquises. Scalian poursuit ses travaux afin d'étendre progressivement la couverture sociale à l'ensemble du périmètre consolidé.

ESRS 2 BP-2 / IRO-2

1.1.3 Réalisation du rapport

Pour l'exercice 2025, Scalian renouvelle la publication de son 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, ainsi que sur les principes structurants des *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS).

Ce rapport est établi à titre volontaire : il s'inspire de l'architecture des ESRS à des fins de structuration, de traçabilité et de comparabilité, sans constituer un état de durabilité conforme aux ESRS ni satisfaire aux obligations des articles L. 232-6-3 et suivants du Code de commerce. Les références aux points de données ESRS figurant dans le présent rapport sont fournies à titre indicatif et ne valent pas déclaration de conformité.

Cette année, les émissions de gaz à effet de serre (Scopes 1, 2 et 3), le nombre total d'employés et le taux de femmes dans une fonction managériale ont fait l'objet d'une assurance limitée par Forvis-Mazars selon l'attestation figurant en annexe 5.1. Cette assurance limitée porte uniquement sur les informations explicitement listées dans cette

attestation. Les autres informations publiées dans le présent rapport n'ont pas fait l'objet d'une assurance externe spécifique, sauf mention contraire.

Par ailleurs, en tant que participation du Groupe Wendel, certaines données de durabilité de Scalian sont reprises dans l'état de durabilité du Groupe Wendel, lui-même examiné en assurance limitée par Forvis-Mazars, publié dans son Document d'Enregistrement Universel 2025, auquel le présent rapport fait également référence. Cette articulation, rapport volontaire Scalian et contribution au reporting consolidé de Wendel, vise à renforcer progressivement la structuration, la traçabilité et la fiabilité du reporting de durabilité du Groupe, sans modifier le caractère volontaire du présent rapport ni étendre le périmètre de l'assurance externe au-delà des informations explicitement mentionnées dans l'attestation annexée.

ESRS 2 GOV-1 / GOV-2 / GOV-5

1.2 Gouvernance et interactions

La gouvernance de Scalian repose sur une architecture intégrée, qui articule la vision stratégique de l'entreprise, le pilotage opérationnel et l'intégration transversale des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Elle contribue à l'identification, à l'évaluation, au suivi et au pilotage des impacts, risques et opportunités (IRO) matériels issus de l'analyse de double matérialité, en assurant le lien entre les enjeux ESG identifiés, les plans d'action associés, les indicateurs de suivi et les arbitrages stratégiques du Groupe.

ESRS 2 GOV-1 / GOV-2

1.2.1 Le Comité Exécutif

Le COEX 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, delivery, intelligence artificielle et opérations.

Le COEX supervise les performances opérationnelles, commerciales et financières, en intégrant systématiquement les dimensions ESG dans ses arbitrages.

À ce titre, les sujets ESG significatifs, IRO matériels, objectifs climatiques, indicateurs sociaux, enjeux d'éthique et de conformité, sujets de reporting de durabilité, lui sont présentés dans le cadre du pilotage ESG, ce qui permet de suivre l'avancement des plans d'action, d'arbitrer les priorités et d'en assurer la cohérence avec la stratégie du Groupe.

ESRS 2 GOV-1 / GOV-2

Les comités spécialisés : un pilotage thématique renforcé

Scalian s'appuie sur plusieurs comités spécialisés qui complètent l'action du COEX :

- **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, à la transparence des pratiques de gouvernance, des dispositifs de contrôle interne, de gestion des risques et de fiabilisation des informations publiées.
- **Le Comité ESG**, mis en place en 2024, pilote la gouvernance de la durabilité : il élabore la feuille de route ESG de Scalian, suit les plans d'action associés et veille à la bonne gouvernance du reporting de durabilité, notamment dans le cadre du *reporting* CSRD. Il coordonne les sous-comités thématiques (environnement, performance sociale, achats responsables, éthique et conformité) et assure la cohérence entre les enjeux matériels identifiés dans l'analyse de double matérialité, les politiques déployées, les actions, les indicateurs et les informations publiées.

Le Comité ESG se réunit trimestriellement. Composé de représentants des directions fonctionnelles et des filiales impliquées, il établit un plan d'action annuel, définit les objectifs, suit les indicateurs clés de performance, collecte les données et rend compte de ses résultats au COEX. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents, formalisées dans un plan d'action suivi dans un espace numérique dédié ; le président du comité est désigné par le COEX. Les travaux font l'objet d'un suivi documenté assurant la traçabilité des décisions, des plans d'action, des indicateurs et des arbitrages réalisés, au service de la fiabilité du reporting et de la préparation des revues internes ou externes.

Chaque sous-comité (environnement, performance sociale, achats responsables, éthique) dispose de missions précises, d'indicateurs dédiés, d'un budget, d'un règlement intérieur et d'une autonomie de gestion encadrée par la gouvernance du Groupe. Composés de référents métiers issus des différentes entités, ils mettent en œuvre les actions, en assurent le suivi et la remontée au Comité ESG, en s'appuyant sur des responsables identifiés, des éléments probants et des revues périodiques permettant de mesurer l'efficacité des actions engagées.

ESRS 2 GOV-1 / GOV-2 · ESRS G1-1 / G1-3a

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 les collaborateurs, partenaires, fournisseurs et clients soient alignés avec les principes éthiques du Groupe et les exigences légales applicables.

Missions principales :

- **Déploiement du code d'éthique et de conduite (ESRS G1-1 / MDR-P)** : Le comité assure la diffusion et la bonne compréhension du code d'éthique auprès de toutes les parties prenantes internes. Il s'assure 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 (ESRS G1-3)** : 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 (Information spécifique / ESRS 2 GOV-5)** : 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 (Règlement Général sur la Protection des Données). Il veille également à la sécurité des systèmes d'information et à la mise en œuvre des pratiques de cybersécurité responsables.
- **Conformité réglementaire globale (ESRS G1-1 / ESRS 2 GOV-5)** : Il assure une veille réglementaire continue, notamment en lien avec les lois (lutte contre la corruption, 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. Les évolutions réglementaires significatives peuvent donner lieu à une adaptation des politiques, procédures ou plans d'action internes.
- **Canal d'alerte éthique (ESRS G1-1)** : Le comité supervise la plateforme de signalement interne, ouverte à tous les collaborateurs mais également aux parties prenantes externes de l'organisation, 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 (ESRS G1-1)** : Le comité conçoit et déploie des programmes de formation adaptés aux risques métiers. Ces formations sont priorisées selon l'exposition des populations concernées et font l'objet d'un suivi par indicateurs, notamment le taux de formation et le taux d'appropriation des dispositifs éthiques. Elles sont obligatoires lorsque les exigences réglementaires, contractuelles ou internes l'imposent, et sont déployées plus largement dans une logique de prévention et d'acculturation.

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 COEX 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.

ESRS 2 GOV-2 • ESRS E1 / E5

Le comité Environnement, Énergie et Climat

Le comité environnement est chargé de piloter la stratégie environnementale de Scalian. Il est composé de représentants des différentes fonctions de l'entreprise : ESG, direction technique, achats, recherche et développement, finance, éthique, ressources humaines, et de représentants des filiales. Son rôle est d'élaborer 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.

Les principales missions sous sa responsabilité incluent :

- L'élaboration du bilan carbone (Scopes 1, 2 et 3) ;
- La définition d'objectifs et le suivi des actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre alignés sur la trajectoire Net-Zero validée par le SBTi ;
- Le suivi de la consommation énergétique des sites, la mise en œuvre de plans de sobriété, et la transition vers des contrats d'énergie renouvelable certifiés ;
- 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 ».

Le comité contribue également au suivi des enjeux environnementaux identifiés comme matériels ou suivis dans le cadre du système de management environnemental, notamment le changement climatique, l'énergie, les achats responsables, la mobilité, les déchets, les équipements informatiques et les enjeux de chaîne de valeur. Il rend compte de ses travaux dans le *reporting* ESG annuel et assure une veille réglementaire active sur les obligations et référentiels environnementaux européens applicables ou pertinents pour le Groupe, notamment la CSRD, la taxonomie européenne et les attentes de reporting associées.

ESRS 2 GOV-2 • ESRS S1

Le comité Performance Sociale

Ce 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 (RH), 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.

Il 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. Il contribue au suivi des enjeux matériels liés à la main-d'œuvre propre,

notamment l'attractivité, la rétention des talents, les conditions de travail, la santé et sécurité, la diversité, l'inclusion et le développement des compétences.

ESRS 2 GOV-2 • ESRS G1-2 / S2 / E1

Le comité Achats Responsables

Le comité achats responsables 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 sont alignées avec les objectifs de réduction des émissions indirectes, notamment le Scope 3, et avec les principes de vigilance proportionnée applicables à la chaîne de valeur. Il contribue ainsi à la maîtrise des impacts, risques et opportunités associés aux fournisseurs, sous-traitants, freelances, prestataires et partenaires critiques du Groupe.

ESRS 2 GOV-3

1.2.2 Intégration de la durabilité dans les dispositifs d'incitation

La rémunération variable des membres du Comité Exécutif (COEX) intègre des critères liés à la performance extra-financière du Groupe. Ces critères représentent entre 10 % et 20 % de la rémunération variable annuelle et portent sur des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, en cohérence avec les priorités stratégiques de Scalian. Ce dispositif aligne les intérêts des dirigeants avec les objectifs de durabilité du Groupe et renforce l'intégration des enjeux ESG dans le pilotage de la performance. À ce stade, ces critères ne sont pas encore reliés à des cibles climatiques chiffrées spécifiques ; leur articulation avec la trajectoire SBTi fera l'objet d'un renforcement progressif.

ESRS 2 GOV-4

1.2.3 Diligence raisonnable

Scalian applique une démarche de diligence raisonnable proportionnée à son modèle d'affaires, principalement fondé sur des prestations intellectuelles, de conseil et d'ingénierie. Les principaux éléments de cette diligence, leur intégration dans la gouvernance et leur traitement dans le présent rapport sont récapitulés ci-dessous.

ESRS 2 GOV-5

1.2.4 Contrôle interne du reporting de durabilité

Scalian met progressivement en place un dispositif de contrôle interne dédié au reporting de durabilité. Ce dispositif vise à renforcer la fiabilité, la traçabilité et la cohérence des informations ESG publiées dans le rapport de durabilité.

Il repose notamment sur :

- L'identification des contributeurs et responsables de données par thématique ;
- La définition de règles de collecte et de consolidation des indicateurs ;
- La revue des données par les fonctions contributrices ;
- La conservation des éléments probants nécessaires à la justification des informations publiées ;

- La revue de cohérence entre les politiques, les actions, les indicateurs et les objectifs ;
- La remontée des points sensibles ou arbitrages significatifs vers le Comité ESG et, lorsque nécessaire, vers le COEX.

Les principaux risques liés au reporting de durabilité concernent l'exhaustivité des périmètres, l'homogénéité des méthodes de calcul, la qualité des données sources, la conservation des éléments probants et le respect des échéances de consolidation. Ces risques font l'objet de contrôles proportionnés au niveau de sensibilité des informations publiées.

Les contrôles portent en priorité sur les informations les plus sensibles ou les plus significatives, notamment les données climatiques, les données sociales, les indicateurs de gouvernance, les informations relatives aux plans d'action et les données faisant l'objet d'une assurance externe.

Cette démarche contribue à sécuriser le reporting de durabilité, à préparer les travaux d'assurance externe et à renforcer l'amélioration continue du système de pilotage ESG.

ESRS 2 GOV-1

1.2.5 Expertise et développement continu

Les organes de gouvernance rassemblent une diversité de profils, combinant une expertise multisectorielle (aéronautique, énergie, IT) et des compétences en stratégie, gestion financière, transformation organisationnelle, et pilotage des risques. Les compétences ESG sont renforcées progressivement afin d'accompagner la montée en maturité du Groupe sur la CSRD, les ESRS, la double matérialité, le climat, l'éthique, la conformité, la cybersécurité et les enjeux sociaux. Cette diversité renforce la capacité du Groupe à anticiper les évolutions du marché et à intégrer les exigences ESG dans les décisions.

ESRS 2 GOV-1 / GOV-2 / GOV-5

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 permet d'assurer la cohérence entre les enjeux matériels identifiés, les décisions stratégiques, les plans d'action, les indicateurs de suivi et les informations publiées dans le rapport de durabilité. Elle contribue ainsi à renforcer la transparence, la fiabilité du reporting et l'intégration progressive des exigences CSRD / ESRS dans le pilotage du Groupe, et la création de valeur pour l'ensemble des parties prenantes.

ESRS 2 SBM-1

1.3 Stratégie, Business model et chaîne de valeur

1.3.1 Stratégie de Scalian

Principaux produits et services proposés par l'entreprise

Créée en 1989, Scalian est spécialisée dans les domaines des logiciels critiques, de l'ingénierie des systèmes, de la performance des opérations et des solutions digitales. Elle accompagne ses clients dans la transformation de leurs méthodes et le développement de leur chaîne de valeur en déployant des technologies avancées grâce à une solide connaissance de leurs produits et processus métier.

Le Groupe est présent dans 12 pays et compte près de 5 722 collaborateurs directs ou indirects. Ses filiales, Scalian Belgique, Scalian Canada, Scalian Espagne, Scalian Portugal, Scalian Italie, Scalian UK, Scalian USA, Scalian Maroc, Scalian Allemagne, Yucca (Suisse et Inde), Mannarino (Canada) et Skills&Affinity conçoivent et déploient des solutions à haute valeur ajoutée adaptées aux marchés internationaux.



Le Groupe intervient principalement dans les secteurs de l'aéronautique, du spatial, de la défense, de l'énergie, de la mobilité et de la banque. Scalian se positionne comme acteur européen de référence dans l'accompagnement des projets à forte complexité technologique ou organisationnelle, notamment dans les secteurs critiques ou fortement réglementés. Les activités du Groupe reposent principalement sur des prestations intellectuelles, d'ingénierie, de conseil, de transformation digitale, de développement logiciel, de cybersécurité, d'excellence opérationnelle et d'accompagnement à la performance durable.

ESRS 2 GOV-1 / SBM-1

Une nouvelle Gouvernance : arrivée de William Rozé

Depuis septembre 2025, **M. William Rozé** a pris la Présidence du Groupe Scalian. Son arrivée marque une nouvelle étape dans le développement du Groupe, avec pour objectif de franchir le cap du milliard d'euros de chiffre d'affaires, de renforcer la dynamique d'innovation et le développement international, et de consolider la position de Scalian comme acteur de référence sur ses marchés. Cette trajectoire de croissance implique également le renforcement des dispositifs de gouvernance, de contrôle interne, d'intégration des acquisitions, de gestion des compétences, de maîtrise des risques et de consolidation du reporting de durabilité.

ESRS 2 SBM-1

L'organisation de Scalian est structurée autour de trois domaines d'expertise

- **Ingénierie Systèmes et Logiciels** : regroupe tous les savoir-faire nécessaires pour concevoir, développer, intégrer et fiabiliser des systèmes complexes à forte contrainte de performance ou de sécurité.
- **Excellence des opérations** : accompagne les organisations dans l'amélioration durable de leur performance, de leurs programmes de transformation et de leurs systèmes de management dans une logique intégrée orientée résultats.
- **Solutions digitales** : conçoit, modernise et industrialise les solutions logicielles et data. Ses expertises complémentaires en ingénierie logicielle, continuité numérique et valorisation des données, transforment les besoins métiers en produits numériques robustes, interopérables et évolutifs.

Notre offre de services

Scalian propose une **offre intégrée** couvrant l'ensemble du **cycle de vie** des projets, combinant expertise en **ingénierie systèmes et logiciels, solutions digitales avancées et excellence opérationnelle**. Cette approche permet au Groupe d'accompagner ses clients dans la conception, le développement, le déploiement et l'amélioration continue de leurs activités, dans un environnement marqué par des enjeux technologiques, réglementaires et de performance croissants.

Dans le domaine des solutions digitales, Scalian mobilise des expertises avancées en **data, intelligence artificielle** afin d'optimiser les processus, d'automatiser les opérations et de créer de la valeur. Le Groupe développe notamment des modèles d'apprentissage automatique adaptés aux environnements critiques ou sensibles, ainsi que des solutions reposant sur des jumeaux numériques, la simulation avancée ou l'analyse en temps réel.

La **cybersécurité** constitue un axe structurant de l'offre du Groupe, en réponse à l'augmentation des menaces et au renforcement des exigences réglementaires. Scalian accompagne ses clients dans la **sécurisation de leurs systèmes d'information**, la gestion des **risques cyber** et la mise en œuvre **d'architectures sécurisées**. Les équipes interviennent notamment sur des approches avancées telles que les modèles **Zero Trust**, la segmentation des systèmes et la conformité aux standards internationaux.

En matière de transformation des systèmes d'information, Scalian déploie des solutions **Cloud et DevSecOps** visant à renforcer l'agilité, la résilience et la performance des organisations. Le Groupe accompagne ses clients dans leurs projets de migration vers des architectures *cloud*, l'industrialisation des chaînes de développement et l'intégration de la sécurité dès les phases de conception, dans une logique d'amélioration continue.

L'offre de Scalian comprend également une activité de conseil en transformation, couvrant l'organisation, le pilotage de la performance, **l'excellence opérationnelle** et la conduite du changement. Le Groupe accompagne ses clients dans l'évolution de leurs modèles opérationnels et l'adoption de pratiques plus agiles, efficaces et durables.

En parallèle, Scalian développe des **solutions technologiques et industrielles intégrées**, notamment dans le domaine des systèmes critiques, de l'ingénierie embarquée, des logiciels à haute fiabilité et des chaînes de production et d'approvisionnement. Le Groupe s'appuie sur des **centres d'expertise** et des capacités d'ingénierie globales pour proposer des solutions adaptées aux environnements complexes et fortement réglementés.

Enfin, Scalian intègre les enjeux de **durabilité** dans son offre, en accompagnant ses clients dans la structuration de leurs démarches ESG, la mise en conformité réglementaire et la définition de trajectoires de décarbonation. Ces offres répondent aux opportunités identifiées dans l'analyse de double matérialité, notamment le développement de services liés à la transition écologique, au numérique responsable, à la cybersécurité, à la décarbonation et à la performance durable. Les bénéfices environnementaux de ces services pour les clients dépendent toutefois des cas d'usage et de leur mise en œuvre.

Le Groupe contribue également au développement des compétences via la **Scalian Academy**, en lien avec les transformations technologiques et environnementales.

Grâce à cette combinaison d'expertises, Scalian propose une offre cohérente de solutions de bout en bout, répondant aux enjeux d'innovation, de performance et de durabilité de ses clients.

Principaux marchés

Scalian intervient auprès de clients évoluant dans des secteurs à forte intensité technologique, caractérisés par des exigences élevées en matière de fiabilité, de sécurité, de performance opérationnelle et de conformité réglementaire.

Le Groupe est historiquement positionné dans les secteurs de **l'aéronautique, du spatial** et de la **défense**, où il accompagne les acteurs industriels dans le développement, la certification et l'amélioration de systèmes critiques, ainsi que dans l'optimisation de leurs opérations et de leurs chaînes de valeur.

Dans les domaines de la **mobilité** et de l'industrie, Scalian accompagne les transformations liées à l'émergence de systèmes connectés, autonomes et bas carbone. Le Groupe intervient notamment dans l'amélioration de la performance des chaînes industrielles, la digitalisation des processus et le développement de nouveaux produits intégrant des technologies avancées.

Le secteur de **l'énergie** constitue un axe stratégique, dans un contexte de transition vers des modèles plus décarbonés et résilients. Scalian accompagne les acteurs de la chaîne énergétique dans l'évolution de leurs infrastructures, l'intégration des énergies renouvelables et l'optimisation des systèmes de production, de stockage et de distribution.

Scalian est également présent dans le secteur **bancaire et financier**, où il agit sur des enjeux de transformation réglementaire, de modernisation des systèmes et de gestion des risques. Le Groupe accompagne les établissements dans le renforcement de leur résilience opérationnelle, notamment face aux enjeux de cybersécurité, de conformité et de digitalisation des services.

Dans l'ensemble de ces marchés, Scalian s'appuie sur une connaissance approfondie des chaînes de valeur et des environnements sectoriels pour proposer des **solutions adaptées** aux enjeux spécifiques de ses clients. Le Groupe met à disposition des équipes pluridisciplinaires, capables de comprendre les contraintes métiers, réglementaires et technologiques, tout en accompagnant les transformations vers des modèles plus durables.

Ces marchés exposent Scalian à des exigences élevées en matière de qualité, de sécurité, de conformité, de protection des données, d'éthique des affaires, de continuité d'activité et de performance environnementale. Ces éléments sont pris en compte dans l'identification des impacts, risques et opportunités matériels du Groupe.

ESRS 2 SBM-1

Clients multisectoriels et portée internationale

Portée multisectorielle et internationale

La présence internationale de Scalian s'étend sur **12 pays**. Pour renforcer l'impact et la portée de ses solutions, Scalian met en œuvre un modèle de **delivery international**, combinant proximité locale et efficacité globale. Les **Global Engineering Centers (GEC)**, situés notamment en **Inde** et au **Maroc**, offrent des capacités d'industrialisation et de montée en charge adaptées aux enjeux de compétitivité de ses clients.

Ce modèle international implique une attention particulière à l'harmonisation des processus, à la maîtrise des risques de conformité, à la qualité du delivery, à la protection des données, à la gestion des compétences et à la fiabilisation progressive des données de reporting de durabilité.

Conformité réglementaire et intégrité de l'offre

En tant que société de conseil en transformation digitale, gestion de projets et excellence opérationnelle, Scalian veille au respect des réglementations locales et internationales dans chacun des pays où elle opère.

À ce jour, et au regard des contrôles internes de conformité applicables, Scalian n'identifie pas de produit ou service relevant de son offre qui serait interdit dans les juridictions où le Groupe intervient. Les activités exposées à des réglementations spécifiques (contrôle des exportations, biens à double usage, secteurs réglementés) font l'objet de dispositifs de conformité dédiés.

Compte tenu de la nature de certaines activités et de certains secteurs clients, notamment l'aéronautique, la défense, l'énergie ou les systèmes critiques, Scalian applique des dispositifs de conformité adaptés aux exigences réglementaires, contractuelles, éthiques et de sécurité applicables.

ESRS 2 SBM-1 / SBM-3 / Information spécifique

Engagement stratégique pour la durabilité

L'engagement de Scalian pour un avenir durable s'inscrit pleinement dans sa stratégie. Le Groupe intègre des objectifs de durabilité dans l'ensemble de ses offres, qu'il s'agisse de produits, de services, de relations avec les clients ou d'initiatives territoriales. Cette démarche contribue à renforcer la cohérence entre le modèle d'affaires de Scalian, les attentes de ses parties prenantes et les opportunités identifiées dans l'analyse de double matérialité.

Conseil ESG et alignement avec les objectifs de développement durable (ESRS 2 SBM-1 / SBM-3 / Information spécifique)

La **practice Sustainability** de Scalian accompagne les clients dans la structuration et la mise en œuvre de leurs propres stratégies ESG. Ses 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. Scalian les accompagne 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, sa taille ou son niveau de maturité, le Groupe adopte une approche sur mesure, en s'appuyant sur des expertises pluridisciplinaires ainsi que des solutions digitales adaptées.

Cette activité constitue une opportunité stratégique pour Scalian, dans un contexte d'augmentation des exigences réglementaires, climatiques, sociales et de transparence applicables aux entreprises.

Évaluation des produits et services (ESRS 2 SBM-1 / SBM-3 / E1 / E5 / Information spécifique)

Les produits et services de Scalian sont évalués selon leur contribution aux objectifs de durabilité. Les solutions critiques et logiciels embarqués développés ou accompagnés par le Groupe, notamment dans l'aéronautique, la défense et l'énergie, intègrent progressivement des principes d'éco-conception visant à limiter leur consommation énergétique. Scalian utilise également des données synthétiques et des environnements de simulation pour limiter le recours aux ressources physiques lors des phases de test et de validation.

Les bénéfices environnementaux associés à ces solutions dépendent toutefois des cas d'usage, des modalités de déploiement, des exigences clients et des données disponibles. Ils doivent donc être évalués de manière proportionnée, afin d'éviter toute surpromesse environnementale.

Contribution aux objectifs de décarbonation (ESRS E1 / ESRS 2 SBM-1 / SBM-3)

Les services liés à la durabilité incluent notamment l'accompagnement à la décarbonation, le reporting ESG, le numérique responsable, l'évaluation environnementale ainsi que la conception de produits plus sobres en ressources. Ces services peuvent contribuer à accompagner les clients dans la réduction de leurs émissions, y compris sur leur Scope 3, ainsi que dans l'adoption de technologies ou de pratiques plus durables.

Vision globale et mission durable (ESRS 2 SBM-1 / SBM-3)

Par son action, Scalian contribue à transformer les opérations de ses clients, à renforcer leur résilience et à inscrire leurs activités dans une trajectoire de durabilité exigeante. Le Groupe place la responsabilité environnementale et sociale au cœur de sa mission, en restant fidèle à ses valeurs de proximité, d'excellence et d'impact positif. Cette ambition doit être appréciée au regard des impacts, risques et opportunités matériels identifiés par Scalian, notamment ceux liés au climat, au Scope 3, aux compétences, à la cybersécurité, à l'éthique des affaires, à la chaîne de valeur et au développement d'offres durables.

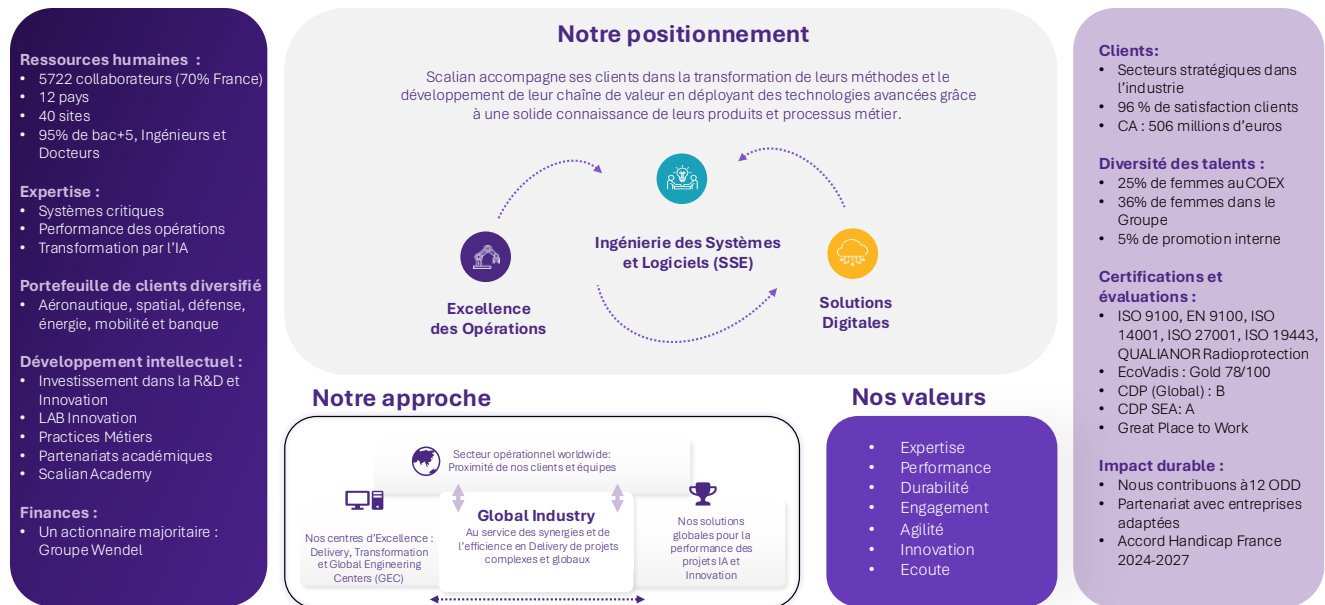
ESRS 2 SBM-1

1.3.2 Business model

Le **modèle économique de Scalian** repose sur une logique de création de valeur intégrée, orientée vers ses clients et la 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 et

résultats concrets : des solutions technologiques, des gains de performance, des contributions à la réduction des émissions, l'amélioration de la qualité et la montée en compétences internes et chez les clients.

HUMANS AND TECHNOLOGY TO SCALE UP SUSTAINABLE PERFORMANCE



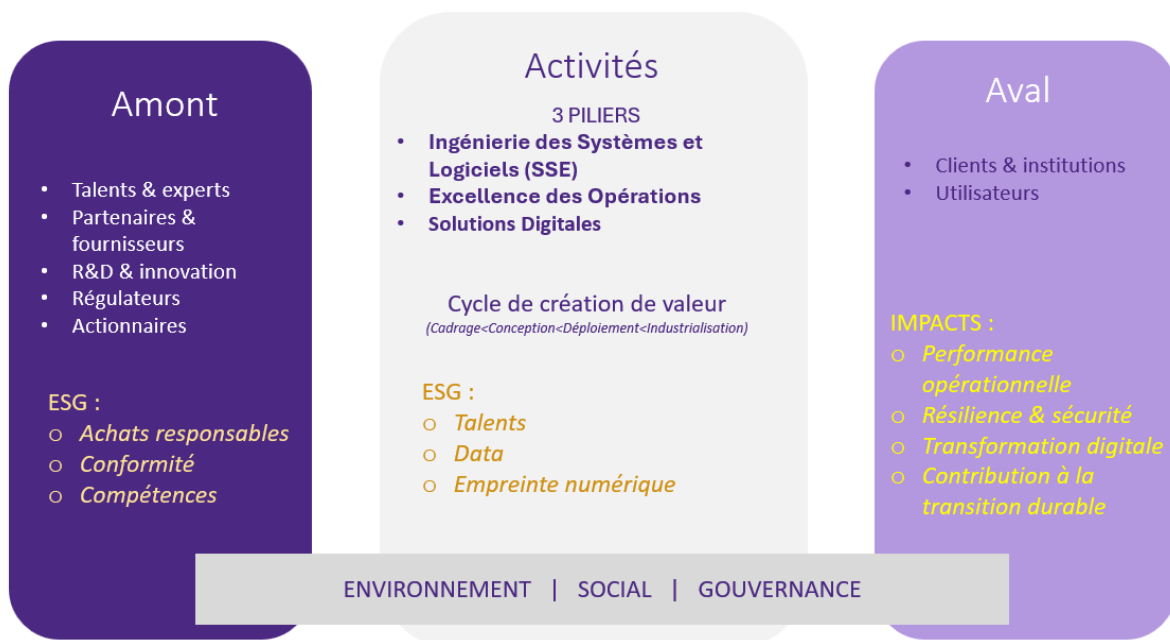
Ce modèle s'inscrit dans une stratégie de croissance équilibrée et responsable, combinant spécialisation sectorielle, excellence technique, proximité client et capacité d'adaptation rapide à des environnements réglementaires et sociétaux en constante évolution. Le Groupe capitalise sur ses expertises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

Les principales dépendances du modèle d'affaires de Scalien concernent l'attraction, le développement et la fidélisation des talents, la maîtrise des compétences technologiques, la qualité du delivery, la confiance des clients, la cybersécurité, les achats de prestations et de services, les déplacements professionnels, ainsi que la capacité à s'adapter aux exigences réglementaires et ESG.

En 2025, le chiffre d'affaires consolidé du Groupe s'élève à **506 millions d'euros**. Le Groupe compte environ 5 722 collaborateurs directs ou indirects répartis dans 12 pays.

1.3.3 Chaîne de valeur

La chaîne de valeur de Scalian reflète son positionnement fondé sur la combinaison des **expertises humaines et des technologies avancées**, afin d'accompagner ses clients dans la transformation de leur propre chaîne de valeur et l'amélioration de leur performance durable. Elle s'appuie sur des ressources clés, en particulier un capital humain hautement qualifié, des expertises en ingénierie des systèmes complexes, en excellence opérationnelle et en solutions digitales, ainsi que sur des capacités d'innovation, de R&D et des infrastructures technologiques globales.



La chaîne de valeur est analysée selon trois niveaux : la chaîne amont, les activités propres de Scalian et la chaîne aval. Cette distinction permet de relier le modèle d'affaires du Groupe aux impacts, risques et opportunités identifiés dans l'analyse de double matérialité.

Amont : ressources et écosystème de partenaires (ESRS 2 SBM-1 / IRO-1 / ESRS G1-2 / E1 / S2)

En amont, Scalian mobilise un écosystème de partenaires, de fournisseurs et de ressources externes comprenant ses sous-traitants, freelances, partenaires technologiques, éditeurs de logiciels, prestataires cloud et IT, bailleurs, partenaires académiques, organismes de formation, ainsi que les autorités réglementaires et organismes de certification.

Les collaborateurs de Scalian relèvent principalement des activités propres du Groupe et non de la chaîne amont.

Le modèle repose en particulier sur :

- Les achats de prestations intellectuelles, de solutions logicielles, d'équipements informatiques, de services IT et cloud, de services généraux et de prestations de support,
- Les investissements en recherche, innovation et développement des compétences,
- Les partenariats avec des acteurs technologiques, scientifiques et académiques,
- Les fonctions support structurantes telles que les achats, la finance, la conformité, les ressources humaines, les systèmes d'information et la qualité.

Les principaux enjeux associés concernent la gestion responsable des achats, la maîtrise de l'empreinte carbone indirecte, la conformité réglementaire, la sécurité de l'information, la protection des données, la gestion des compétences externes, l'innovation durable et la maîtrise des risques liés aux tiers.

Activités opérationnelles : création de valeur (ESRS 2 SBM-1 / SBM-3 / IRO-1 / S1 / E1)

Les activités centrales de Scalian s'articulent autour de trois domaines d'expertise complémentaires :

- **Ingénierie des systèmes et logiciels**, incluant la conception, le développement, la validation et la fiabilisation de systèmes critiques ;
- **Excellence des opérations**, visant l'optimisation de la performance industrielle, des processus et des chaînes de valeur ;
- **Solutions digitales**, couvrant notamment la data, l'intelligence artificielle et la transformation des systèmes d'information.

Ces activités s'inscrivent dans un cycle intégrant :

- L'analyse et le cadrage des besoins des clients,
- La conception de solutions sur mesure,
- Le développement, le déploiement et l'industrialisation des services,
- Le pilotage de la performance et la mesure des impacts.

Elles s'appuient sur des modes de *delivery* agiles, des centres d'expertise globaux (*Global Engineering Centers*) et des dispositifs d'innovation permettant de déployer des solutions à grande échelle.

Les principaux enjeux ESG associés à cette phase concernent notamment :

- L'engagement et les conditions de travail des collaborateurs ;
- La santé, la sécurité, la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux ;
- La gestion des compétences, la formation et l'employabilité ;
- L'empreinte environnementale des activités de Scalian, notamment les déplacements, l'énergie, les usages numériques, les équipements informatiques et les déchets ;
- La cybersécurité et la protection des données ;
- La qualité, l'éthique et la conformité des produits et services fournis.

Aval : clients et impacts des solutions (ESRS 2 SBM-1 / SBM-3 / IRO-1 / S4 information spécifique)

En aval, Scalian accompagne des organisations opérant dans des secteurs industriels et de services à forte intensité technologique, en leur fournissant des solutions visant à améliorer leur performance, leur résilience et leur capacité d'innovation.

Les services délivrés peuvent contribuer notamment à :

- Renforcer la performance opérationnelle et la productivité ;
- Sécuriser les systèmes et les infrastructures critiques ;
- Accélérer la transformation digitale ;
- Accompagner les trajectoires de transition durable, notamment en matière de décarbonation.

Les principales parties prenantes en aval incluent les clients, les donneurs d'ordre, les utilisateurs professionnels des solutions ou systèmes développés, les partenaires de *delivery*, ainsi que, selon les projets, les acteurs institutionnels et les autorités de contrôle. Compte tenu du modèle B2B de Scalian, les « utilisateurs finaux » doivent être compris principalement comme des clients utilisateurs des systèmes, services ou solutions développés, et non comme des consommateurs finaux au sens d'un modèle B2C.

Les principaux enjeux associés à la chaîne aval concernent la qualité et la sécurité des prestations, la cybersécurité, la protection des données, la continuité d'activité, la conformité contractuelle et réglementaire, ainsi que la contribution des offres de Scalian à la transformation durable de ses clients.

Dépendances et facteurs clés (ESRS 2 SBM-1 / SBM-3)

Le modèle de Scalian repose sur plusieurs dépendances structurantes, notamment :

- La capacité à attirer, développer et fidéliser des talents qualifiés,
- La disponibilité, la robustesse et la sécurité des technologies critiques, infrastructures et systèmes d'information,
- La qualité des relations avec les clients, partenaires et fournisseurs,
- La capacité d'innovation et d'adaptation aux évolutions technologiques et réglementaires,
- La maîtrise des exigences qualité, sécurité, sûreté, conformité et confidentialité propres aux secteurs d'intervention du Groupe.

Ces dépendances sont prises en compte dans l'analyse des impacts, risques et opportunités, notamment au titre de l'attractivité des talents, de la continuité du delivery, des risques climatiques et de transition, de la cybersécurité, de l'éthique des affaires, des achats responsables et de la chaîne de valeur.

Lien avec la double matérialité (ESRS 2 SBM-3 / IRO-1)

La chaîne de valeur constitue un cadre structurant pour l'identification des impacts, risques et opportunités du Groupe. Elle permet d'analyser les interactions entre les activités de Scalian, ses parties prenantes et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. L'ensemble de ces éléments alimente l'analyse de double matérialité du Groupe, qui couvre l'ensemble des étapes de la chaîne de valeur, depuis les ressources mobilisées en amont jusqu'aux effets associés aux solutions déployées en aval, conformément aux exigences des ESRS.

Cette analyse permet de distinguer les impacts directement liés aux activités de Scalian, les impacts indirects liés à ses fournisseurs, sous-traitants, partenaires et infrastructures numériques, ainsi que les effets associés aux solutions déployées chez les clients. Elle contribue également à identifier les risques financiers et les opportunités liés à l'évolution des attentes des clients, aux exigences réglementaires, à la transition climatique, à la cybersécurité, à la gestion des compétences et au développement d'offres durables.

ESRS 2 SBM-2 / IRO-1

1.3.4 Engagement des parties prenantes

Dialogue structuré avec les parties prenantes

Le dialogue avec les parties prenantes constitue un levier structurant de la **création de valeur durable** chez Scalian. Fondé sur des échanges réguliers, ouverts et formalisés, il permet au Groupe d'identifier, de comprendre et d'intégrer **les attentes de ses parties prenantes** dans ses processus de décision. Ces interactions alimentent la définition des orientations stratégiques, éclairent les choix opérationnels et contribuent à l'intégration des **enjeux** environnementaux, sociaux et de gouvernance (**ESG**) au sein des activités du Groupe.

Environnement

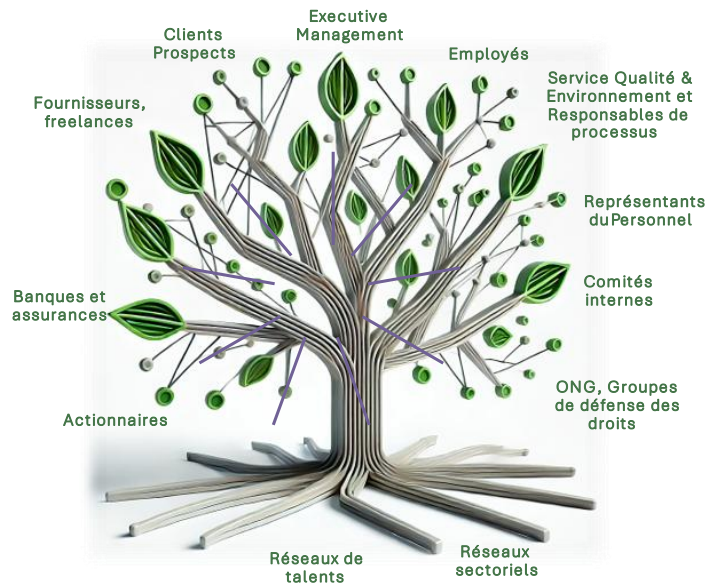
- Changement climatique
- Environnement (Énergie)

Social

- Gestion de crise
- Personnes – Sécurité
- Personnes – Social
- Données personnelles
- Radioprotection

Gouvernance

- Éthique et conformité
- Financier
- Sécurité de l'information
- Qualité – Exigences
- Qualité – Coûts
- Qualité – Délais
- Sécurité – Aéronautique
- Sécurité – Nucléaire



Stratégie entreprise

Analyse externe

- Attente des clients
- Évolution du marché
- Paysage concurrentiel
- Évolutions réglementaires
- Durabilité et pressions ESG

Analyse interne

- Analyse SWOT
- Performance du procédé
- Surveillance des KPI
- Opportunités d'amélioration
- Retours et leçons apprises

Scalian entretient un dialogue continu avec l'ensemble de ses parties prenantes, incluant notamment ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs, ses actionnaires, les autorités publiques et réglementaires, les organismes de certification, les partenaires financiers, les communautés locales ainsi que les acteurs de la société civile. Ce dialogue repose sur des dispositifs structurés et adaptés aux enjeux de chaque catégorie de parties prenantes, tels que des réunions régulières, des audits, des consultations, des enquêtes, des plateformes collaboratives ou des engagements contractuels. Ces modalités permettent de **recueillir les attentes, d'anticiper les évolutions réglementaires, d'identifier les incidences**, ainsi que les risques et opportunités associés aux activités du Groupe, et de nourrir l'analyse de double matérialité et d'orienter les actions en matière de performance durable.

ESRS 2 SBM-2 / SBM-3

Parties prenantes et création de valeur

La chaîne de valeur de Scalien intègre **l'ensemble des parties prenantes du Groupe**, qui contribuent directement à la création de valeur et à la performance durable de ses activités. En **amont**, l'écosystème de partenaires comprend notamment les actionnaires, les institutions financières, les compagnies d'assurance, les fournisseurs, ainsi que les partenaires technologiques, stratégiques et académiques, contribuant à la solidité financière, à la maîtrise des technologies et au développement des capacités d'innovation du Groupe. Au sein de l'organisation, les collaborateurs, qu'ils soient permanents, non permanents ou en formation, constituent un levier central de création de valeur : leur expertise, leur engagement et leur capacité d'innovation soutiennent l'excellence opérationnelle et la qualité des services délivrés. En **aval**, les clients, acteurs du secteur privé ou public et utilisateurs professionnels des solutions ou systèmes développés, bénéficient de solutions adaptées à leurs besoins et intégrant leurs enjeux opérationnels et ESG. Par ailleurs, les pouvoirs publics, les autorités réglementaires, les organismes de certification et les acteurs de la société civile participent à l'évolution du cadre dans lequel opère Scalien et contribuent à orienter ses pratiques. L'ensemble de ces interactions s'inscrit dans une approche de responsabilité élargie, intégrée à la chaîne de valeur du Groupe.

ESRS 2 SBM-2 / ESRS G1-2 / S2 / E1

Une relation partenariale avec les fournisseurs

Scalian développe avec ses fournisseurs des relations inscrites dans une logique de **partenariat durable**, visant à **sécuriser ses opérations** et à renforcer sa capacité **d'innovation**. Le Groupe collabore avec des fournisseurs technologiques, industriels et spécialisés, ainsi qu'avec des partenaires en recherche et développement, afin de coconstruire des solutions dans des domaines tels que l'intelligence artificielle, la cybersécurité ou l'ingénierie de systèmes critiques. Ces interactions régulières contribuent à **optimiser les chaînes d'approvisionnement**, à renforcer

la résilience des opérations et à soutenir le développement de solutions innovantes. Les fournisseurs sont sélectionnés sur la base de critères portant notamment sur leur expertise, leur fiabilité et leur alignement avec les exigences du Groupe en matière de durabilité. Les processus de gestion reposent sur des outils et dispositifs assurant la transparence, la traçabilité et la maîtrise des performances, dans une logique d'achats responsables et de conformité aux réglementations applicables.

ESRS 2 SBM-2 / SBM-3

Mobilisation autour des objectifs ESG

Scalian mobilise ses parties prenantes afin d'intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (**ESG**) **au cœur de ses activités et de ses relations d'affaires**. Le Groupe s'inscrit dans une logique collaborative avec ses principales parties prenantes, notamment les collaborateurs, clients, fournisseurs, investisseurs et acteurs institutionnels, afin de définir des objectifs et des actions adaptés aux contextes d'intervention. Cette démarche contribue à renforcer l'engagement des collaborateurs, à consolider la relation de confiance avec les clients, à favoriser l'émergence de solutions innovantes et à accompagner les transformations des secteurs d'activité dans lesquels le Groupe intervient.

ESRS 2 SBM-3 / IRO-1

Incidences, risques et opportunités

Les interactions avec les parties prenantes permettent à Scalian d'identifier et d'évaluer les principales incidences, ainsi que les **risques et opportunités** associés à ses activités. Parmi les incidences positives, le Groupe peut contribuer, selon la nature des prestations réalisées, à la **transformation numérique** et à la **transition énergétique** de secteurs à forte intensité technologique, tels que l'aéronautique, la défense, l'énergie, la mobilité ou les services publics. Son ancrage territorial et ses engagements sociaux peuvent également contribuer au développement de pratiques plus responsables.

Les principaux risques identifiés concernent notamment la **complexité croissante des projets**, en particulier dans des environnements internationaux, ainsi que le renforcement des exigences réglementaires et de conformité. Ces évolutions s'accompagnent également d'opportunités stratégiques, liées notamment au développement de technologies telles que l'intelligence artificielle, le *cloud* et la cybersécurité, ainsi qu'à la demande croissante d'accompagnement des clients sur leurs enjeux ESG. Le renforcement des relations avec les fournisseurs et l'intégration de technologies innovantes contribuent également à améliorer la performance opérationnelle et la résilience du Groupe.

Ces éléments alimentent directement l'analyse des impacts, risques et opportunités (IRO) dans le cadre de l'analyse de double matérialité présentée dans la **section SBM 3**.

ESRS 2 SBM-3 / IRO-1 / IRO-2

1.4 Enjeux matériels

Scalian a élaboré une approche inspirée des principes structurants de la CSRD et des ESRS, dans une logique volontaire et proportionnée. Pour les données climatiques, elle s'appuie sur le GHG Protocol, en assurant une analyse couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe. Cette approche vise à croiser deux dimensions essentielles : d'une part, la **matérialité d'impact**, qui mesure les effets des activités de Scalian sur l'environnement, la société et les droits humains ; d'autre part, la **matérialité financière**, qui évalue l'influence de ces enjeux sur la performance, le modèle d'affaires et la situation économique du Groupe à court, moyen et long terme.

ESRS 2 IRO-1

1.4.1 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**, correspondant au degré de gravité, **son**

étendue, correspondant à la portée géographique ou fonctionnelle, **sa réversibilité**, correspondant à la 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 la chaîne de valeur du Groupe et sur les écosystèmes dans lesquels il opère. Les critères et pondérations ont été définis sur la base de référentiels reconnus, notamment les ESRS, et le *GHG Protocol* pour les émissions de GES, puis consolidés par des benchmarks sectoriels, afin d’assurer la robustesse et la comparabilité des résultats.

ESRS 2 IRO-1 / IRO-2

Note méthodologique – Calcul des IRO et intégration de l’horizon temporel

Calcul de l’impact (ESRS 2 IRO-1)

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. La pondération des critères reflète à la fois la **gravité potentielle** des impacts et leur **probabilité**, conformément aux principes méthodologiques des ESRS, relatifs à l’évaluation de la matérialité d’impact.

Note obtenue	Niveau de matérialité
≥ 9	Élevé
7 à 8	Moyen
< 7	Faible

Ces seuils ont été définis à partir d’une calibration interne et validés au regard des pratiques sectorielles, afin de garantir une priorisation cohérente des enjeux.

Évaluation des risques (ESRS 2 IRO-1 / SBM-3)

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

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

L’évaluation repose sur une combinaison de la probabilité d’occurrence et de l’impact potentiel sur les activités, les actifs et la performance financière du Groupe.

Identification des opportunités (ESRS 2 IRO-1 / SBM-3)

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

Score	Interprétation
4	Très probable
3	Probable

2	Occasionnel
0–1	Rare / Improbable

Cette analyse permet d'identifier les leviers de création de valeur liés à la transition écologique, aux évolutions technologiques et aux transformations des marchés.

Intégration de l'horizon temporel (ESRS 2 IRO-1 / ESRS 1)

Chaque impact, risque ou opportunité est 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 la trajectoire climat du Groupe :

- 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, qu'elles soient immédiates, planifiées ou stratégiques à long terme. Elle permet également d'assurer une cohérence entre l'analyse des risques climatiques, la stratégie de transition et les engagements du Groupe.

Synthèse des seuils retenus (ESRS 2 IRO-1 / IRO-2)

Dimension	Seuil de matérialité	Interprétation
Impact	≥ 9	Impact significatif
Risque	≥ 2	Risque modéré à élevé
Opportunité	≥ 3	Forte probabilité de réalisation
Horizon temps	Court, moyen, long terme	Temporalité des effets attendus

ESRS 2 IRO-1

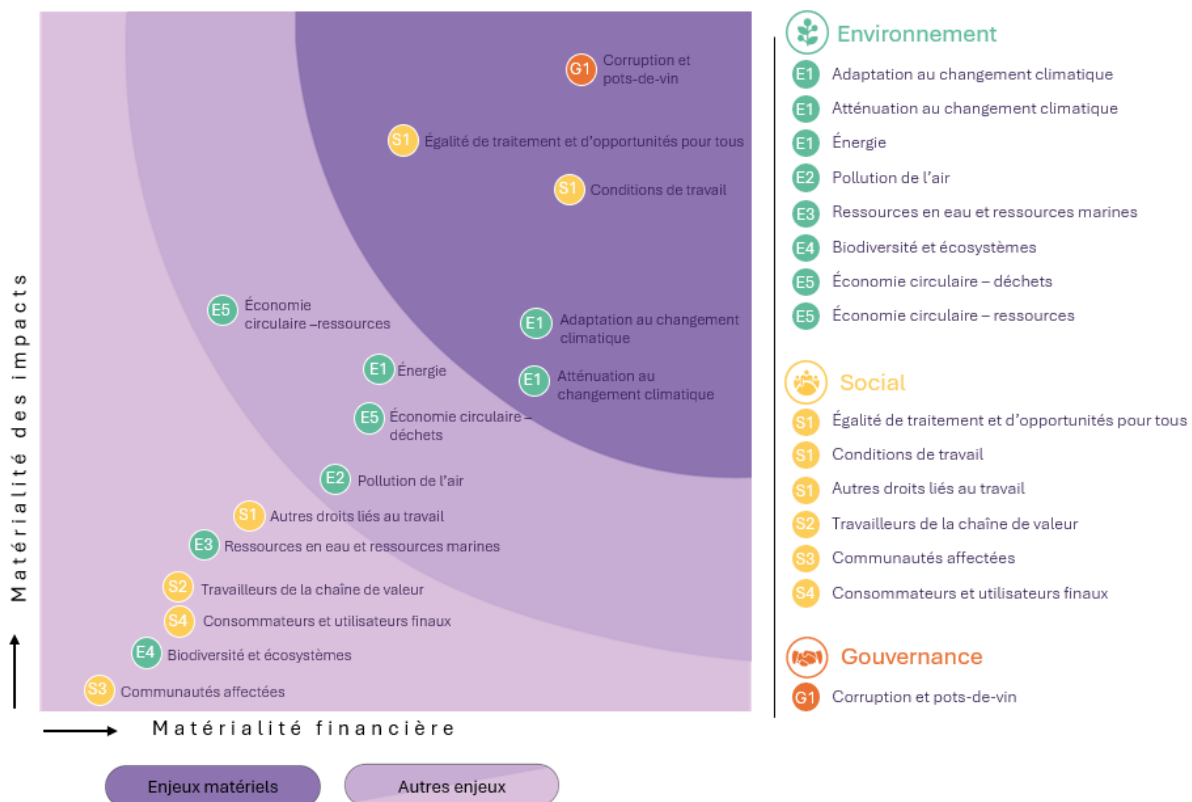
Prise en compte de la matérialité financière

La matérialité financière a été analysée à travers une lecture prospective des risques et opportunités susceptibles d'affecter la performance économique du Groupe. Cette évaluation intègre les incidences financières potentielles des enjeux ESG sur les flux financiers, les actifs incorporels, les capacités de financement, ainsi que sur la résilience du modèle économique de Scalian. Elle repose sur l'évaluation combinée de la probabilité d'occurrence et de l'incidence financière potentielle, notamment sur les revenus, les coûts, les investissements et les actifs, en cohérence avec les recommandations des ESRS. 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. 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 permet à Scalian de déterminer les enjeux susceptibles d'avoir une incidence significative sur son modèle d'affaires.

Dialogue avec les parties prenantes

L'ensemble du processus repose sur une **logique de co-construction avec nos parties prenantes**. Scalian conduit un dialogue structuré avec ses clients, collaborateurs, partenaires, fournisseurs, investisseurs et parties prenantes institutionnelles, afin de croiser ses analyses internes avec leurs attentes et perceptions. Les contributions des parties prenantes ont été analysées et pondérées en fonction de leur niveau d'influence, de leur niveau d'exposition aux enjeux et de leur rôle dans la chaîne de valeur. Cette phase d'engagement a permis de consolider la pertinence de la matrice de double matérialité, en assurant une représentation équilibrée des différents points de vue et en intégrant les spécificités sectorielles et territoriales. Elle contribue directement à l'identification des impacts, risques et opportunités (IRO) et à leur hiérarchisation dans le cadre de la stratégie du Groupe.

À travers son analyse de double matérialité, Scalian répond aux questions suivantes : **comment les enjeux ESG peuvent-ils influencer la performance, la situation financière et les perspectives du Groupe, et comment les activités de Scalian impactent-elles l'environnement, les personnes et la société ?**



ESRS 2 SBM-3

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 matériels, c'est-à-dire susceptibles d'avoir un impact significatif sur l'environnement, la société ou les droits humains, et/ou une incidence potentielle sur la performance financière du Groupe, font l'objet d'un suivi prioritaire, et sont intégrés dans la gouvernance du Groupe, ses dispositifs de pilotage interne, ses objectifs stratégiques et ses indicateurs de performance.

Compte tenu de la nature du modèle économique de Scalian, fondé sur le **capital humain, les enjeux relatifs à la main-d'œuvre (ESRS S1)** ont été identifiés comme **particulièrement matériels**. Ils concernent notamment l'attractivité et la rétention des talents, les conditions de travail, le développement des compétences, ainsi que la santé et le bien-être des collaborateurs. Au-delà de ces enjeux sociaux structurants, les principaux enjeux matériels identifiés s'articulent autour des thématiques suivantes :

- La lutte contre le changement climatique et la réduction des émissions de gaz à effet de serre ;
- La gestion responsable de la chaîne de valeur, notamment en matière d'achats et d'empreinte carbone indirecte ;
- La cybersécurité et la protection des données, en lien avec les activités de conseil et de transformation digitale du Groupe ;
- La gouvernance éthique et la conformité ;
- Le développement d'offres et de services pouvant contribuer positivement à la transition écologique et sociale de ses clients.

Ces enjeux reflètent l'exposition du Groupe à ses principaux impacts, risques et opportunités (IRO), ainsi que les attentes de ses parties prenantes.



Adaptation au changement climatique et réduction de l'empreinte carbone



Rétention des talents, égalité de traitement et diversité



Lutte contre la corruption et bonne pratique des affaires

ESRS 2 IRO-2 / ESRS 1

Normes non matérielles

Conformément au paragraphe 46 de l'ESRS 1, l'ensemble des normes thématiques a été évalué dans le cadre de l'analyse de double matérialité. Certaines thématiques ont été considérées comme **non matérielles** à ce stade, compte tenu de leur niveau d'impact et d'exposition limité pour le Groupe.

- ESRS E2 à E4 - Pollution, eau et ressources marines, biodiversité et écosystèmes

Les activités du Groupe, principalement tertiaires et intellectuelles, ne génèrent pas d'émissions industrielles significatives, ne reposent pas sur une consommation intensive d'eau au titre de leurs activités propres, et n'ont pas d'impact direct significatif identifié sur la biodiversité. S'agissant d'ESRS E3, la thématique n'a pas été retenue comme matérielle au titre de la consommation d'eau, des prélèvements, des rejets ou de l'utilisation des ressources marines. Cette conclusion ne remet pas en cause le suivi de certains sites exposés à des conditions locales de stress hydrique, traité dans le rapport comme un facteur de risque physique climatique au titre d'ESRS E1, et non comme un enjeu matériel de consommation d'eau ou de ressources marines. L'analyse de double

matérialité a toutefois identifié des impacts indirects au sein de la chaîne de valeur, notamment liés à l'usage d'infrastructures numériques, à la fabrication et au cycle de vie des équipements informatiques et aux activités des fournisseurs et partenaires. Ces impacts ont été évalués au regard des critères de matérialité définis par le Groupe (magnitude, étendue, réversibilité et probabilité). Compte tenu de leur caractère indirect, diffus et de leur intensité limitée, ils n'atteignent pas les seuils de matérialité. Ces enjeux font néanmoins l'objet d'un suivi dans le cadre des politiques environnementales du Groupe, notamment à travers les démarches d'achats responsables, de sobriété numérique et de réduction de l'empreinte carbone.

- **ESRS S2 à S4 - Travailleurs de la chaîne de valeur, communautés affectées, consommateurs et utilisateurs finaux**
Le modèle d'affaires du Groupe repose majoritairement sur des activités de conseil et d'ingénierie en environnement B2B, ce qui limite son exposition directe à des impacts sociaux majeurs sur les communautés locales ou les utilisateurs finaux. L'analyse a néanmoins identifié des risques indirects sur la chaîne de valeur, notamment les enjeux liés aux conditions de travail et aux pratiques sociales chez les sous-traitants, freelances, fournisseurs et partenaires, et les enjeux liés à la qualité et à l'usage des solutions développées pour les clients. Ces risques sont encadrés par plusieurs dispositifs existants, incluant la politique d'achats responsables, l'évaluation ESG des fournisseurs, les mécanismes d'alerte accessibles aux parties prenantes, les dispositifs éthiques et de conformité du Groupe. Au regard de leur niveau d'exposition et de leur intensité, ces impacts ont été jugés non significatifs selon les seuils de matérialité retenus, tout en restant suivis dans une logique de vigilance et d'amélioration continue.

Cette analyse intègre l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe et repose sur une approche prudente conforme aux exigences des ESRS. Elle sera réévaluée annuellement afin de tenir compte de l'évolution des activités, des partenaires, des zones d'implantation et des attentes des parties prenantes.

ESRS 2 BP-2 / GOV-5 / IRO-2

Transparence et conformité réglementaire

Scalian veille à documenter l'ensemble de sa 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 applicables. Cette approche permet au Groupe non seulement de structurer son rapport de durabilité, mais aussi d'anticiper les évolutions à venir en matière de CSRD et de gestion des risques liés à la durabilité.

ESRS 2 SBM-1 / MDR-P

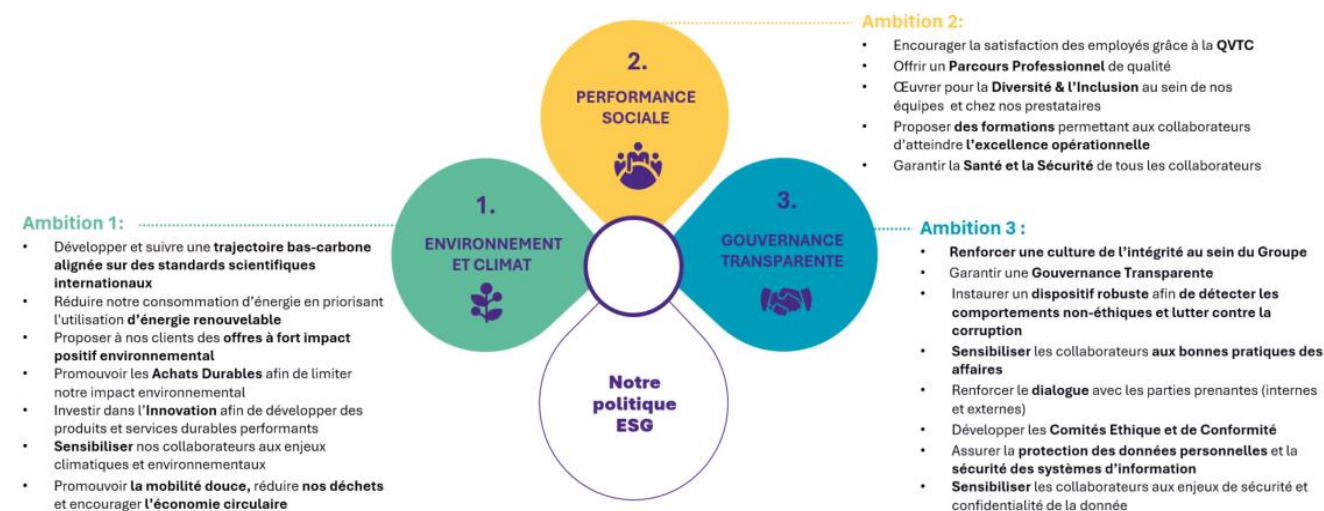
1.4.2 Politique ESG de Scalian : une stratégie durable alignée sur les standards internationaux

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 applicables.

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, la politique ESG de Scalian est conçue pour contribuer à plusieurs **Objectifs de Développement Durable (ODD)**. Cette contribution est appréciée au regard des activités du Groupe, de sa chaîne de valeur, de ses impacts, risques et opportunités matériels, ainsi que des attentes de ses parties prenantes.



Cette politique ESG de Scalian repose sur une gouvernance structurée, pilotée par un comité ESG dédié et ses sous-comités thématiques. Elle s'appuie sur des référentiels internationaux, notamment le **Global Reporting Initiative (GRI)**, et sur les exigences structurantes des ESRS, permettant de renforcer la rigueur, la traçabilité et l'auditabilité du *reporting de durabilité*.



ESRS E1-1 / E1-4 / E1-6 / MDR-T

Une stratégie climat alignée sur les standards scientifiques

Scalian a validé 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 des Scopes 1 et 2 en valeur absolue, et de 61,1 % des émissions du Scope 3 en intensité exprimée en tCO₂e/ETP, d'ici 2033 (année de référence 2023). La trajectoire *Net-Zero* a également été validée par le SBTi, engageant ainsi le Groupe à réduire de 90 % ses émissions absolues des Scopes 1 et 2, et de 97 % les émissions du Scope 3 en intensité d'ici 2050.

Ces engagements sont accompagnés de mesures concrètes : achat d'électricité 100 % renouvelable origine certifiée d'ici 2030, promotion de la mobilité durable incluant le vélo, le covoiturage, et les transports en commun, réduction des trajets aériens, limitation des déchets, adoption de pratiques circulaires et décarbonation des achats de biens et services.

Le suivi d'indicateurs issus des normes **GRI 302**, **GRI 305** et **GRI 306** permet de contrôler la performance environnementale de Scalian et l'efficacité de ses actions de décarbonation.

Par ailleurs, Scalian développe des **offres pouvant contribuer aux trajectoires de transition** de ses clients dans le domaine du numérique responsable, du *reporting* ESG et de la décarbonation, dans une logique d'accompagnement à la réduction de leur empreinte carbone.

ESRS S1 / MDR-P / MDR-T

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

L'ambition sociale de Scalian se décline autour de quatre piliers : qualité de vie au travail, parcours professionnel, diversité et inclusion, et santé et sécurité.

Le Groupe s'est fixé 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 %.
- D'atteindre un taux d'absentéisme inférieur à 3 % un taux de satisfaction global (Great Place to Work) d'au moins 85 % et un taux de satisfaction relatif aux conditions de sécurité supérieur à 95 %.

Des indicateurs issus des normes **GRI 401 à GRI 405** assurent le suivi des actions sociales du Groupe et leur alignement avec les standards de durabilité.

ESRS 2 GOV-1 / GOV-2 / GOV-5 / ESRS G1-1 / G1-3

Une gouvernance renforcée, éthique et transparente

La gouvernance ESG de Scalian repose sur un cadre solide et dynamique, articulé autour du **Comité ESG** et de ses sous-comités notamment éthique et conformité, environnement-énergie-climat, achats responsables et performance sociale.

Elle vise à garantir :

- Le respect des réglementations et référentiels applicables (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 des collaborateurs concernés aux enjeux d'éthique et de protection des données.

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

Information spécifique / ESRS 2 SBM-1

Nos reconnaissances en matière d'ESG



Changement climatique B

Fournisseurs engagés A



2. Environnement

Le changement climatique constitue un enjeu environnemental matériel pour Scalian. À ce titre, le Groupe inscrit sa démarche climat dans une trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre alignée avec les objectifs de l'Accord de Paris et les objectifs validés par la Science Based Targets initiative (SBTi).

Le présent chapitre présente les informations relatives aux enjeux environnementaux identifiés comme matériels ou suivis par Scalian dans le cadre de sa démarche ESG et de son système de management environnemental. Il couvre principalement le changement climatique au titre d'ESRS E1, ainsi que l'utilisation des ressources et l'économie circulaire retenues comme partiellement matérielles au titre d'ESRS E5, principalement sur les volets déchets, équipements électriques et électroniques, réemploi et valorisation.

Les normes ESRS E2 (pollution), E3 (eau et ressources marines) et E4 (biodiversité et écosystèmes) n'ont pas été retenues comme matérielles à l'issue de l'analyse de double matérialité, comme précisé ci-après

Dès 2017, Scalian a structuré une politique environnementale, puis a aligné en 2024 sa trajectoire climat afin de répondre aux exigences **de la Science Based Targets initiative (SBTi)**. Cette démarche s'accompagne d'un **plan de transition climat 2023–2033**, articulé autour de la réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe, de la promotion de l'économie circulaire, de la sobriété énergétique, de la mobilité durable, des achats responsables et du développement de services **susceptibles d'accompagner** les clients dans leur propre transition environnementale.

La politique environnementale de Scalian intègre les enjeux de décarbonation, d'énergie, de mobilité durable, d'achats responsables, de gestion des déchets, d'innovation et de conformité réglementaire. Elle s'appuie notamment sur des systèmes de management de l'environnement (ISO 14001) et, en cours de déploiement, de l'énergie (ISO 50001), les travaux du Comité Environnement, Énergie et Climat, le bilan carbone consolidé, le plan de transition climat et les référentiels de reporting applicables.

Scalian mobilise ses parties prenantes (collaborateurs, clients, fournisseurs et partenaires), afin d'intégrer progressivement les enjeux environnementaux dans ses activités propres, sa chaîne de valeur amont et ses offres clients.

Le numérique est à la fois un levier de mesure et de pilotage environnemental, un axe de développement d'offres pour les clients, et un poste d'impact suivi par Scalian, notamment au titre des usages numériques, des équipements informatiques, des infrastructures cloud et des prestations associées. Les bénéfices environnementaux des solutions numériques dépendent des cas d'usage, des données disponibles, des conditions de déploiement et de la mise en œuvre effective chez les clients.

Par ces actions, Scalian est susceptible de contribuer à plusieurs Objectifs de Développement Durable (ODD), en particulier les ODD 7 (énergie propre et d'un coût abordable), 9 (industrie, innovation et infrastructure), 12 (consommation et production responsable), 13 (lutte contre le changement climatique) et 15 (vie terrestre). Les contributions associées aux ODD 4 (éducation de qualité) et 11 (villes et communautés durables) peuvent également être prises en compte lorsqu'elles sont directement liées aux actions de formation, de sensibilisation ou aux projets accompagnés par Scalian.

La traçabilité des informations environnementales est assurée par les sections dédiées aux IRO environnementaux, aux normes non matérielles ESRS E2 à E4, au changement climatique ESRS E1, à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire ESRS E5, ainsi qu'à la taxonomie européenne.

2.1 Description des processus d'identification des IRO

L'identification des impacts, risques et opportunités environnementaux s'inscrit dans le processus global de double matérialité présenté au chapitre 1. Pour les enjeux climatiques, ce processus est complété par une analyse spécifique fondée sur les données environnementales, les risques physiques, les risques de transition, les émissions de gaz à effet de serre, les consommations énergétiques, les achats, la mobilité, les infrastructures numériques et les attentes des parties prenantes.

Cette analyse couvre les activités propres de Scalian ainsi que les principales composantes de sa chaîne de valeur amont et aval, selon une approche proportionnée au modèle d'affaires du Groupe. Elle prend en compte les horizons court, moyen et long terme, en cohérence avec la méthodologie de double matérialité et avec la trajectoire climat 2023–2033.

L'analyse des IRO liés au changement climatique s'appuie notamment sur :

- Le bilan carbone consolidé du Groupe, couvrant les Scopes 1, 2 et 3 ;
- Le plan de transition climat 2023–2033 et les objectifs validés par la Science Based Targets initiative (SBTi) ;
- Les analyses de risques physiques réalisées à partir de l'outil Altitude d'AXA *Climate* ;
- Les données relatives à l'énergie, aux déplacements professionnels, aux déplacements domicile-travail, aux achats et aux usages numériques ;
- Les travaux du Comité Environnement, Énergie et Climat ;
- Les attentes des clients, investisseurs, organismes de certification, autorités réglementaires, collaborateurs et fournisseurs ;
- Les résultats de l'analyse de double matérialité et de la matrice IRO.

Les risques physiques sont analysés à partir de l'exposition des sites et des activités aux principaux aléas climatiques, notamment les vagues de chaleur, les inondations, les tempêtes, les sécheresses, le stress hydrique et les glissements de terrain. Les risques de transition sont appréciés au regard de l'évolution des exigences réglementaires, des attentes clients, des coûts énergétiques, des exigences de reporting climatique et des évolutions de marché.

Cette approche permet de distinguer les impacts environnementaux liés aux activités de Scalian et à sa chaîne de valeur, les risques financiers ou opérationnels susceptibles d'affecter le modèle d'affaires du Groupe, ainsi que les opportunités associées à la transition climatique et au développement d'offres susceptibles d'accompagner les clients dans leurs propres démarches de transition environnementale, sous réserve du périmètre des missions confiées, des données disponibles et de la mise en œuvre effective des recommandations.

Les résultats de cette analyse sont repris dans le tableau des impacts, risques et opportunités environnementaux présenté ci-après, puis déclinés dans les sections relatives aux risques physiques et de transition, au plan de transition climat, à l'énergie, aux émissions de GES et à l'économie circulaire.

ESRS EI / ESRS E5 / ESRS EI-IRO-1 / ESRS 2 SBM-3

2.1.1 Présentation des Impacts, Risques et Opportunités environnementaux

Le tableau ci-dessous présente les principaux impacts, risques et opportunités environnementaux issus de l'analyse de double matérialité. Les colonnes I, R et O correspondent respectivement aux impacts, risques et opportunités. Les opportunités liées au développement d'offres environnementales sont présentées distinctement des risques physiques afin de ne pas confondre la résilience opérationnelle de Scalian avec les opportunités commerciales associées à la transition environnementale.

Thème détaillé	I	R	O	Horizon	Description synthétique	KPIS	Actions
E1 - Adaptation – risques physiques		X		Moyen et long Terme	Exposition des sites aux aléas climatiques pouvant perturber les opérations, l'accès aux locaux, les déplacements des collaborateurs ou la continuité de service.	Nombre de sites exposés ; continuité d'activité	Travail hybride ; plan de continuité d'activité ; dispositifs de continuité informatique.
E1 - Adaptation - opportunités liées aux offres de transition environnementale			X	Moyen Terme	Développement d'offres susceptibles d'accompagner les clients dans l'analyse de leurs risques environnementaux, leur reporting de durabilité, leur décarbonation ou leur adaptation au changement climatique. La contribution effective dépend du périmètre des missions confiées, des leviers disponibles chez les clients et de la mise en œuvre des recommandations.	Chiffre d'affaires ou nombre de missions liées aux offres Sustainability, lorsque l'indicateur est disponible ; suivi des offres ESG / climat / décarbonation	Développement des offres Sustainability ; structuration des expertises ESG ; accompagnement des clients sur leurs démarches de transition
E1 - Adaptation – risques de transition	X	X	X	Moyen Terme	Évolution réglementaire et économique pouvant affecter les coûts, les exigences de reporting, l'accès à certains marchés et la compétitivité. Opportunité associée au développement de services liés à la durabilité, à la décarbonation, au reporting ESG, au numérique responsable et à la performance environnementale.	Émissions de GES ; évolution des contraintes réglementaires ; attentes clients et investisseurs	Gouvernance ESG ; veille réglementaire ; adaptation des offres
E1 - Atténuation – Scope 3, déplacements	X	X		Moyen Terme	Émissions liées aux déplacements professionnels et domicile-travail.	Émissions GES liées aux déplacements ; volume de déplacements	Politique voyage ; télétravail ; réduction des déplacements ; recours à des modes de transport moins émissifs lorsque cela est compatible avec les contraintes de mission.
E1 - Atténuation – Scope 3, amont	X	X	X	Moyen Terme	Émissions indirectes liées aux achats de biens et services Opportunité : renforcer la maîtrise de la chaîne de valeur, améliorer la qualité des données fournisseurs et intégrer progressivement des critères environnementaux dans les achats.	Émissions GES liées aux achats ; part des fournisseurs évalués selon des critères ESG ou environnementaux, lorsque disponible	Politique d'achats responsables ; engagement fournisseurs ; amélioration progressive de la qualité des données Scope 3
E1 - Atténuation usages numériques	X	X	X	Moyen Terme	Consommation énergétique des infrastructures numériques, usages cloud et prestations associées. Opportunité : économies d'énergie et de coûts liées à la sobriété numérique, lorsque les leviers techniques, contractuels et opérationnels sont disponibles	Émissions liées aux usages numériques ; consommation énergétique IT ; suivi des équipements informatiques lorsque disponible.	Optimisation des usages numériques ; allongement de la durée de vie des équipements, réemploi et optimisation des infrastructures et usages IT.

Thème détaillé	I	R	O	Horizon	Description synthétique	KPIS	Actions
E1 - Énergie – (Scopes 1 et 2)	X	X	X	Moyen Terme	Consommation d'énergie liée aux opérations et aux infrastructures et réduction des émissions des Scopes 1 et 2.	Consommation énergétique ; part d'énergie renouvelable ; émissions Scopes 1 et 2 ; intensité énergétique	Électrification de la flotte ; électricité renouvelable ; sobriété énergétique ; amélioration progressive de la performance énergétique des sites.
E5 - Économie circulaire / déchets	X	X	X	Moyen Terme	Gestion des déchets (DEEE) et réemploi des équipements Opportunité : amélioration du réemploi, de la valorisation des équipements et de la traçabilité des flux de déchets, en lien avec les prestataires spécialisés.	Volume total de déchets ; volume de DEEE ; part des déchets valorisés ; taux de réemploi ou de revalorisation des équipements électroniques.	Politique de gestion des déchets ; recyclage ; économie circulaire ; suivi des prestataires DEEE

ESRS E2 / E3 / E4 / ESRS 1 §46 / ESRS 2 IRO-2

2.1.2 Normes non matérielles : ESRS E2 à E4 (et statut d'E5)

Conformément à l'analyse de double matérialité (ESRS 1, §46), les thématiques couvertes par les normes ESRS E2 à E4 (pollution, eau et ressources marines, biodiversité et écosystèmes) n'ont pas été retenues comme matérielles à ce stade.

Les activités de Scalian, principalement tertiaires, intellectuelles et numériques, ne génèrent pas d'émissions industrielles significatives, ne reposent pas sur une consommation intensive d'eau et n'ont pas d'impact direct significatif identifié sur la biodiversité. Les actions de Scalian en faveur de la biodiversité relèvent à ce titre d'une démarche volontaire de mécénat, sans constituer un enjeu matériel au sens des ESRS. Ces actions sont présentées, le cas échéant, comme des initiatives environnementales complémentaires et ne modifient pas la conclusion de non-matérialité d'ESRS E4.

Des impacts indirects peuvent toutefois exister dans la chaîne de valeur, notamment via les achats, les équipements informatiques, les infrastructures numériques, les prestataires, les bailleurs, les déplacements et certains projets clients. Ces sujets sont suivis de manière proportionnée dans le cadre du système de management environnemental, des achats responsables, de la gestion des déchets, de la sobriété numérique et des actions de sensibilisation.

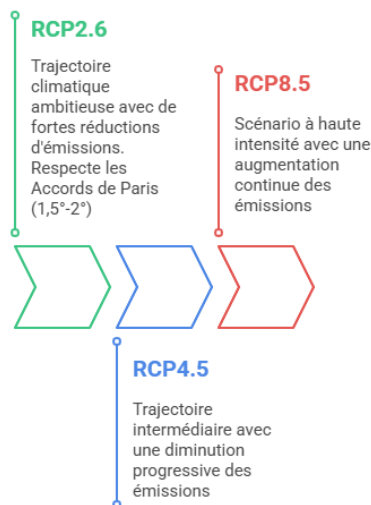
En complément, les thématiques couvertes par ESRS E5 (utilisation des ressources et économie circulaire) ont été retenues comme partiellement matérielles, au titre de la gestion des déchets et des équipements électriques et électroniques (DEEE) ; les informations correspondantes sont présentées dans le présent chapitre. Ce traitement porte principalement sur la réduction, le réemploi, la valorisation et la traçabilité des flux de déchets et d'équipements.

ESRS EI-SBM-3 / ESRS EI-IRO-1 / ESRS EI-3

2.1.3 Risques de transition, risques physiques et stratégie de résilience

Scalian a développé une approche structurée pour identifier et évaluer **les risques physiques** liés au climat dans le cadre de ses activités et d'une partie de sa chaîne de valeur, s'appuyant sur les analyses et les scénarios prospectifs fournis par l'outil Altitude d'AXA Climate.

Cette démarche se fonde sur une analyse des dynamiques climatiques actuelles et futures, en intégrant le scénario haut (**RCP 8.5**), ainsi qu'un scénario compatible avec une limitation du réchauffement à 1,5 °C, à différents horizons temporels (court, moyen et long terme).



Les événements climatiques extrêmes tels que les inondations, les vagues de chaleur, les tempêtes, les sécheresses, le stress hydrique ou les glissements de terrain, sont identifiés comme des facteurs susceptibles d'affecter certains sites, les conditions de travail, les déplacements des collaborateurs, l'accès aux locaux, les infrastructures numériques ou la continuité des prestations clients.

Compte tenu du modèle d'affaires de Scalian, principalement fondé sur des prestations intellectuelles, du conseil, de l'ingénierie, du développement logiciel et des solutions digitales, l'exposition directe aux risques physiques est plus limitée que pour des activités industrielles fortement dépendantes d'actifs de production. Toutefois, certains aléas peuvent affecter localement les sites, les collaborateurs, les déplacements, les infrastructures support ou la continuité de service.

Les modélisations réalisées permettent de prioriser les risques en fonction de leur gravité, de leur probabilité d'occurrence, de leur horizon temporel et de leur capacité à perturber les activités.

Les résultats de ces analyses alimentent l'analyse de double matérialité, le plan de transition climat, les dispositifs de continuité d'activité et les travaux du Comité Environnement, Énergie et Climat.

Risques Physiques	Risques de Transition
Stress hydrique : suivi comme une condition environnementale locale pouvant affecter certains sites, les conditions d'occupation, les services des bailleurs, le confort thermique ou la résilience des implantations. Il ne constitue pas, à ce stade, un enjeu matériel de consommation d'eau pour Scalian, compte tenu de la nature tertiaire de ses activités. 23 sites sont identifiés comme exposés. Glissements de terrain : effet potentiel sur l'accès aux sites, l'intégrité des bâtiments occupés, les conditions de travail ou la continuité des activités. 9 sites sont identifiés comme exposés. Autres aléas suivis : inondations, vagues de chaleur, tempêtes, sécheresses, évolution des températures et événements extrêmes.	Contraintes réglementaires : mise en conformité avec les nouvelles exigences (réduction des GES, reporting ESG, taxonomie, transparence climatique, diligence raisonnable dans la chaîne de valeur). Évolution des attentes des parties prenantes : pressions croissantes des clients, investisseurs, collaborateurs, organismes de certification et partenaires. Risque de réputation : perte de confiance si Scalian ne démontre pas une trajectoire climatique, des objectifs suivis et des actions proportionnées.

ESRS EI-SBM-3 / ESRS EI-3

Gestion des risques physiques identifiés

Risque identifié : Dommages climatiques ou perturbations affectant les bâtiments occupés, les postes de travail, l'accès aux sites, les déplacements, les infrastructures support ou la continuité du service.

Mesure de résilience : L'atténuation de ce risque repose sur un modèle de travail hybride déployé à l'échelle de la majorité des implantations. Cette organisation permet aux collaborateurs d'assurer la continuité de leurs activités à distance en cas de perturbation liée à des événements climatiques extrêmes ou à des contraintes d'accès aux sites. Les dispositifs de résilience s'appuient également sur les outils collaboratifs, les capacités de travail à distance, les

dispositifs de continuité informatique, les plans de continuité d'activité et, lorsque cela est pertinent, les échanges avec les bailleurs ou prestataires concernés.

ESRS EI-SBM-3 / ESRS EI-3 / ESRS EI-4

Gestion des risques de transition identifiés

Risque identifié : Renforcement des exigences réglementaires et des attentes des parties prenantes en matière de performance climatique et environnementale, susceptible d'affecter la compétitivité du Groupe, son accès à certains marchés, ses coûts de conformité, ainsi que son image auprès de ses clients, investisseurs, collaborateurs et partenaires.

Mesure de résilience : Scalian a structuré une gouvernance ESG dédiée (Comité ESG, Comité Environnement, Énergie et Climat, plan de transition climat) et un dispositif de reporting aligné progressivement avec les principes de la CSRD et des ESRS. Le Groupe suit l'évolution des réglementations et des attentes du marché afin d'adapter en continu ses pratiques, ses objectifs et ses offres. Le développement de la *Sustainability Business Line*, les actions de décarbonation et la participation à des référentiels reconnus (CDP, EcoVadis) contribuent à structurer le positionnement environnemental du Groupe auprès de ses parties prenantes.

Ces dispositifs ne suppriment pas l'exposition aux risques de transition, mais permettent d'en améliorer l'anticipation, le pilotage et la maîtrise progressive.

ESRS EI-SBM-3 / ESRS EI-3

Gestion des opportunités climatiques

L'évolution des attentes réglementaires et des engagements climatiques des entreprises crée de nouvelles opportunités de marché pour Scalian. Les besoins croissants en accompagnement ESG, décarbonation, reporting de durabilité, numérique responsable et performance énergétique permettent au Groupe de valoriser ses expertises et de développer de nouvelles offres. La contribution effective de ces offres dépend toutefois du périmètre des missions confiées, des leviers disponibles chez les clients, des données collectées et de la mise en œuvre des recommandations ; ces opportunités sont suivies de manière distincte des risques physiques d'adaptation.

ESRS EI-SBM-3

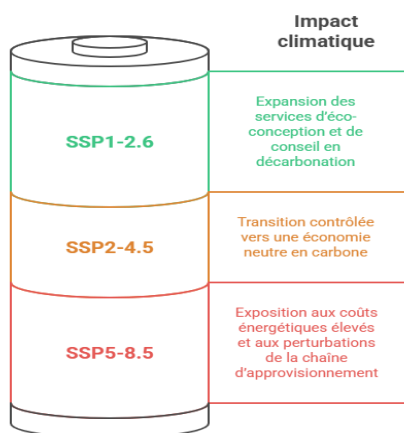
Analyse de résilience

L'analyse de résilience climatique de Scalian prend en compte la nature spécifique de son modèle d'affaires, principalement fondé sur des activités de conseil, d'ingénierie, de transformation digitale et de services intellectuels. Ce modèle présente une exposition directe limitée aux risques physiques climatiques par rapport à des activités industrielles fortement dépendantes d'actifs de production. Toutefois, certains événements climatiques extrêmes peuvent affecter l'accès aux sites, la disponibilité des infrastructures, les déplacements des collaborateurs ou la continuité des prestations clients.

Face à ces risques, Scalian dispose de plusieurs leviers de résilience opérationnelle. Le déploiement d'un modèle de travail hybride sur la majorité de ses implantations permet d'assurer la continuité des activités à distance en cas de perturbation affectant les bureaux ou les déplacements. La nature numérique des activités, l'utilisation d'outils collaboratifs, les dispositifs de continuité informatique et la capacité à mobiliser les équipes de manière flexible contribuent également à limiter les impacts potentiels sur les prestations clients.

Au regard de ces éléments, le modèle d'affaires de Scalian apparaît globalement résilient face aux risques climatiques identifiés, sous réserve de poursuivre le renforcement de ses dispositifs de pilotage climat, de continuité d'activité, de réduction des émissions et d'intégration progressive de la chaîne de valeur dans les analyses futures. Cette appréciation sera réévaluée annuellement, notamment au regard de la mise à jour des analyses de site et de l'intégration progressive de la chaîne de valeur.

2.2 Réduction de l'empreinte carbone et adaptation au changement climatique



Scalian s'est engagé auprès de la *Science Based Targets initiative (SBTi)*, qui a validé ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), alignés sur une trajectoire compatible avec un scénario de limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C.

Le plan de transition climat de Scalian vise prioritairement l'atténuation du changement climatique, à travers la réduction des émissions de GES sur les Scopes 1, 2 et 3. Il contribue également à renforcer la capacité d'adaptation du Groupe aux risques climatiques physiques et de transition identifiés dans l'analyse de double matérialité.

Les objectifs de réduction, validés au cours de l'exercice 2025, s'inscrivent dans le prolongement des enjeux matériels identifiés dans l'analyse de double matérialité et visent à atténuer les impacts

climatiques associés aux principales sources d'émissions du Groupe, en particulier sur les Scopes 1, 2 et 3. Le plan repose prioritairement sur la réduction directe des émissions, la maîtrise des consommations énergétiques, l'évolution de la mobilité, l'engagement progressif de la chaîne de valeur amont et le développement d'offres susceptibles d'accompagner les clients dans leur propre transition. Scalian ne fonde pas l'atteinte de ses objectifs climatiques sur l'achat de crédits carbone à ce stade.

Objectifs de réduction des émissions à court et moyen terme (ESRS E1-4 / MDR-T)

- **Scopes 1 et 2 (Market-Based)** : réduction en valeur absolue des émissions de GES de 54,6 % d'ici 2033 par rapport à 2023.
- **Scope 3** : réduction en intensité (tCO₂e/ETP) des émissions de GES de 61,1 % d'ici 2033 par rapport à 2023.

Objectifs Net-Zero de réduction des émissions à long terme (ESRS E1-4 / MDR-T)

- **Scopes 1 et 2 (Market-Based)** : réduction en valeur absolue des émissions de GES de 90 % d'ici 2050 par rapport à 2023.
- **Scope 3** : réduction en intensité (tCO₂e/ETP) des émissions de GES de 97 % d'ici 2050 par rapport à 2023.

Ces objectifs de long terme s'inscrivent dans une trajectoire Net-Zero à horizon 2050, fondée en priorité sur la réduction effective des émissions. Les modalités de traitement des émissions résiduelles devront être précisées en cohérence avec les exigences applicables de la SBTi.

Méthodologie et hypothèses (ESRS E1-1 / ESRS E1-4 / MDR-T)

Les objectifs présentés reposent sur :

- Une année de référence 2023, correspondant au premier bilan carbone complet consolidé du Groupe ;
- Une approche conforme au GHG Protocol, avec une comptabilisation des émissions de Scope 2 selon l'approche Market-Based ;
- Des hypothèses de croissance intégrant l'évolution des effectifs (ETP) et du volume d'activité sur la période 2023-2033.

L'objectif Scope 3 étant exprimé en intensité carbone (tCO₂e/ETP), Scalian a estimé les trajectoires d'émissions absolues associées, afin d'assurer la cohérence globale du plan de transition. Ces trajectoires absolues constituent des estimations internes de pilotage et ne se substituent pas à l'objectif SBTi officiel, exprimé en intensité carbone par ETP.

En cas d'évolution significative du périmètre ou de la méthodologie de calcul, la valeur de référence et les trajectoires associées pourront faire l'objet d'une révision documentée, pour maintenir la comparabilité et la robustesse du suivi climatique, conformément aux règles de recalcul de la SBTi.

Ce plan de transition est piloté par le Comité ESG et suivi au niveau du COEX, avec un *reporting* régulier des indicateurs de performance. Le pilotage opérationnel est assuré avec l'appui du Comité Environnement, Énergie et Climat, des fonctions contributrices et des responsables de données concernés. Les indicateurs climatiques font l'objet d'un suivi périodique afin d'identifier les écarts à la trajectoire et d'adapter les plans d'action.

Trajectoire intermédiaire et cohérence avec la stratégie (ESRS E1-1 / ESRS E1-4)

Le Groupe a défini une trajectoire de réduction progressive intégrant des jalons intermédiaires à horizon 2030, par rapport aux émissions de l'année de référence 2023 :

- Scope 1 et 2 : -38 % d'ici 2030 ;
- Scope 3 : -42 % en intensité carbone d'ici 2030.

Ces objectifs intermédiaires permettent de sécuriser l'atteinte des trajectoires SBTi, de piloter la performance climatique du Groupe à court et moyen terme et d'aligner les décisions opérationnelles avec les engagements climatiques. La trajectoire repose sur des leviers identifiés et quantifiés : électrification progressive de la flotte, recours à l'électricité d'origine renouvelable, sobriété énergétique, maîtrise des déplacements professionnels, évolution des pratiques de mobilité, amélioration de la performance des achats et prise en compte progressive des émissions liées aux usages numériques. Les réductions attendues par levier correspondent à des estimations de pilotage et doivent être suivies annuellement afin de vérifier leur contribution effective à la trajectoire SBTi.

Lien avec les impacts, risques et opportunités (ESRS E1-1 / ESRS 2 SBM-3 / ESRS E1-IRO-1)

Le plan de transition climat de Scalian est directement fondé sur les **impacts, risques et opportunités (IRO)** identifiés dans le cadre de l'analyse de double matérialité. En particulier :

- les émissions liées aux **déplacements professionnels et domicile-travail**, ainsi qu'aux **achats (Scope 3)**, constituent les principaux postes d'impact climatique ;
- les **risques de transition** (coûts carbone, réglementation, évolution des attentes clients) influencent directement les choix d'investissement et d'organisation ;
- les **opportunités** incluent le développement d'offres susceptibles de contribuer à la transition environnementale des clients.

Les opportunités commerciales associées à la transition climatique sont suivies distinctement des risques physiques d'adaptation au changement climatique. Leur contribution effective dépend du périmètre des missions confiées, des leviers disponibles chez les clients, des données collectées et de la mise en œuvre des recommandations.

Impact sur les projections financières (ESRS E1-1 / ESRS E1-9)

Les scénarios climatiques intégrés dans le plan de transition sont susceptibles d'affecter les **performances économiques du Groupe** : augmentation potentielle des coûts énergétiques et du carbone, évolution des dépenses d'approvisionnement (achats responsables, fournisseurs bas carbone), investissements nécessaires dans la décarbonation (mobilité, énergie, outils de pilotage), opportunités de croissance liées aux offres de conseil en durabilité et décarbonation.

Ces effets concernent les **coûts opérationnels** (énergie, mobilité), les dépenses d'investissement (**CAPEX**) de décarbonation et la structure des achats (**OPEX**). Le Groupe intègre progressivement ces dimensions dans ses projections financières ; cette intégration financière reste proportionnée au niveau de maturité des données disponibles. La quantification des effets financiers anticipés (montants ou fourchettes) n'est pas encore disponible et fera l'objet d'un développement lors des prochains exercices, à mesure de la maturité des données.

À ce stade, la référence à ESRS E1-9 est présentée à titre indicatif et correspond à une couverture partielle de l'exigence. La quantification des effets financiers anticipés — montants, fourchettes ou incidences financières détaillées — n'est pas encore disponible et fera l'objet d'un développement lors des prochains exercices, à mesure de la maturité des données et des méthodes de projection.

Trajectoire de réduction et hypothèses associées (ESRS E1-1 / ESRS E1-4 / MDR-T)

Le tableau ci-dessous présente les objectifs de Scalian à horizon **2033**, ainsi que **les objectifs intermédiaires à atteindre d'ici 2030**. L'objectif Scope 3 étant exprimé en **intensité (tCO2e par ETP)**, les réductions absolues associées ont été déterminées pour les horizons 2030 et 2033 afin d'assurer la cohérence globale de la trajectoire. Ces réductions absolues doivent être présentées comme des estimations internes de cohérence et non comme l'objectif SBTi officiel du Scope 3, qui reste exprimé en intensité carbone par ETP.

L'année 2023 a été retenue comme année de référence, ses émissions étant considérées comme représentatives d'un niveau d'activité normalisé. Des ajustements de la valeur de référence pourront être réalisés en cas d'évolution significative du périmètre (acquisitions ou cessions d'activités), conformément aux exigences de la SBTi.

Cibles et métriques liées à l'atténuation du changement climatique ESRS E1-4 / ESRS E1-5 / ESRS E1-6)

Scope	Année de référence	Valeur de référence	Année cible	Réduction des émissions visées		Émissions cibles
Scopes 1 & 2 ¹	2023	1 621 tCO2e	2030	613 tCO2e	-37,8 %	1008 tCO2e
Scopes 1 & 2	2023	1 621 tCO2e	2033	885 tCO2e	- 54,6 %	736 tCO2e
Scope 3	2023	3,05 tCO2e/ETP	2030	N/A	- 42 %	1,77 tCO2e/ETP
Scope 3	2023	3,05 tCO2e/ETP	2033	N/A	- 61,1 %	1,19 tCO2e/ETP
Scope 3	2023	15 513	2030	1 932 tCO2e	- 12,5 %	13 581 tCO2e
Scope 3	2023	15 513	2033	4 480 tCO2e	- 28,9 %	11 033 tCO2e

Les lignes relatives au Scope 3 en valeur absolue constituent des estimations internes de pilotage. Elles ne se substituent pas à l'objectif SBTi officiel, exprimé en intensité carbone par ETP. Les écarts entre la réduction en intensité et la réduction absolue du Scope 3 s'expliquent par les hypothèses de croissance des effectifs et du volume d'activité sur la période considérée.

Les principales actions d'atténuation et d'adaptation sont détaillées dans la section suivante relative au plan de transition climat, afin d'éviter les redondances et de conserver une articulation claire entre objectifs, trajectoire, leviers opérationnels et ressources associées.

ESRS E1-1 / ESRS E1-3 / ESRS E1-4 / ESRS E1-6 / ESRS E1-SBM-3 / ESRS 2 GOV-2 / ESRS 2 GOV-5 / MDR-A

2.2.1 Plan de transition climat

Le **plan de transition climat** de Scalian vise à atténuer l'empreinte carbone du Groupe et à renforcer son adaptation au changement climatique. Il intègre des objectifs de décarbonation alignés sur les objectifs de **l'Accord de Paris et la Science Based Targets initiative**.

Le plan de transition climat, dont les objectifs et hypothèses ont été présentés ci-dessus, se décline opérationnellement en leviers d'action couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur (amont, opérations, aval). Cette section présente les principaux leviers opérationnels, les actions associées, les modalités de pilotage, les ressources mobilisées et les limites méthodologiques identifiées.

¹ Market-Based

Principales actions permettant d'atténuer le changement climatique



Principales actions permettant de s'adapter au changement climatique



Leviers d'action prioritaires (ESRS E1-3 / ESRS E1-4)

- **Scopes 1 et 2.** La réduction s'appuie sur **l'électrification de la flotte de véhicules**, visant une flotte progressivement électrifiée d'ici 2033, sous réserve de la disponibilité des véhicules, des usages opérationnels et des contraintes locales de déploiement. Elle repose également sur l'alimentation progressive des sites sous contrôle opérationnel direct en **électricité d'origine renouvelable**, lorsque les contrats, les marchés locaux et les conditions d'approvisionnement le permettent.
- **Scope 3 (majeure partie des émissions).** La réduction de **61,1 % en intensité par ETP** implique une transformation des pratiques de déplacements professionnels, d'achats et de gestion des ressources, structurées autour de la mobilité durable, des achats responsables et de l'optimisation des ressources. Le détail opérationnel n'est pas intégralement publié, compte tenu des contraintes contractuelles et de confidentialité applicables aux activités du Groupe.
- **Mobilité et chaîne d'approvisionnement.** Scalian promeut des alternatives moins émissives (**télétravail, train plutôt qu'avion sur les trajets court-courriers**), lorsque cela est compatible avec les exigences clients, les contraintes de mission et les conditions économiques. Le Groupe intègre également des pratiques d'économie circulaires : matériel reconditionné, réemploi des équipements IT, allongement de leur durée d'usage et suivi des prestataires de gestion des déchets et DEEE.

Quantification des principaux leviers (ESRS E1-3 / ESRS E1-4 / ESRS E1-6)

Le tableau ci-dessous présente **les principales actions de décarbonation par Scope** ainsi que les émissions verrouillées. **Les émissions verrouillées** désignent les émissions de GES associées à des actifs, processus ou produits qui, en raison de leur dépendance à des sources d'énergie fossiles ou de leur fort impact carbone, pourraient limiter la transition du Groupe vers un modèle compatible avec ses objectifs climatiques.

Compte tenu de la nature principalement tertiaire, intellectuelle et numérique de ses activités, le Groupe ne présente pas d'émissions verrouillées significatives. Les principaux postes relèvent de postes opérationnels et de chaîne de valeur (achats, déplacements, flotte, énergie et équipements) sur lesquels des leviers de réduction peuvent être activés progressivement.

Scopes 1 et 2

- Électrification de la flotte de véhicules : 6 060 tCO₂e de réduction cumulée d'ici à 2033.
- Recours aux énergies renouvelables (Scope 2) : 2 187 tCO₂e de réduction cumulée d'ici à 2033.

Scope 3

- Décarbonation des achats : 48 101 tCO₂e de réduction cumulée d'ici à 2033.
- Réduction des émissions liées aux déplacements professionnels : 4 090 tCO₂e de réduction cumulée d'ici à 2033.
- Promotion de la mobilité douce pour les trajets domicile-travail : 7 877 tCO₂e de réduction cumulée d'ici à 2033.

Les réductions indiquées correspondent à des estimations cumulées à horizon 2033. Elles reposent sur les hypothèses du plan de transition climat et font l'objet d'un suivi annuel afin d'ajuster les actions selon les résultats observés, l'évolution du périmètre, la qualité des données disponibles et les hypothèses de croissance du Groupe.

Ces leviers couvrent une part significative des émissions totales du Groupe et ont été intégrés dans la trajectoire globale de réduction suivi dans le cadre du plan de transition climat.

Principaux postes d'émissions de Scalian (2023)

- 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.

Ces postes constituent les principaux leviers de réduction du plan de transition. Leur suivi permet d'orienter les actions prioritaires sur les achats responsables, la mobilité, l'énergie, les équipements et les usages numériques.

Gouvernance et pilotage (ESRS E1-1 / ESRS E1-3 / ESRS 2 GOV-2 / ESRS 2 GOV-5)

Le plan est piloté par le **Comité ESG** et le **Comité Environnement, Énergie et Climat**, qui supervisent les actions et veillent à leur alignement avec les priorités stratégiques de Scalian. Le COEX est informé des principaux indicateurs climatiques, des trajectoires de réduction, des écarts significatifs et des arbitrages nécessaires à la mise en œuvre du plan de transition.

Des outils tels que l'inventaire carbone conforme au **GHG Protocol** et la plateforme **Altitude by AXA Climate**, permettent de suivre les progrès et d'identifier les ajustements nécessaires à la conduite du plan. Le pilotage repose également sur le suivi des indicateurs clés, la revue des données environnementales, la conservation des éléments probants et l'amélioration progressive du contrôle interne du reporting de durabilité.

Mobilisation interne (ESRS E1-3 / ESRS S1 / MDR-A)

Des initiatives de formation et de sensibilisation accompagnent les collaborateurs vers des **pratiques durables** et renforcent leur adhésion aux objectifs climatiques. Ces actions portent notamment sur les enjeux climatiques, la sobriété énergétique, la mobilité durable, les pratiques numériques responsables, les achats responsables et la contribution individuelle aux objectifs environnementaux du Groupe. Le suivi s'appuie notamment sur le taux de réalisation de la formation environnement (64,4 % en 2025, pour un objectif de 75 %), le nombre d'actions de sensibilisation et la participation aux ateliers climat.

Vision globale (ESRS E1-1 / ESRS E1-3 / ESRS E1-SBM-3)

Le plan de transition de Scalian combine des objectifs mesurables, des leviers d'action priorisés, une gouvernance dédiée et un suivi par indicateurs. Il contribue à renforcer la résilience du modèle d'affaires face aux risques physiques et de transition, tout en soutenant le développement progressif d'offres liées à l'ESG, à la décarbonation, au reporting de durabilité, au numérique responsable et à la performance environnementale. La contribution

effective de ces offres dépend toutefois du périmètre des missions confiées, des leviers disponibles chez les clients, des données collectées et de la mise en œuvre des recommandations.

Les offres liées à la transition environnementale ne sont pas comptabilisées comme réductions directes des émissions de Scalian, sauf lorsque leur effet est mesuré dans le périmètre opérationnel du Groupe.

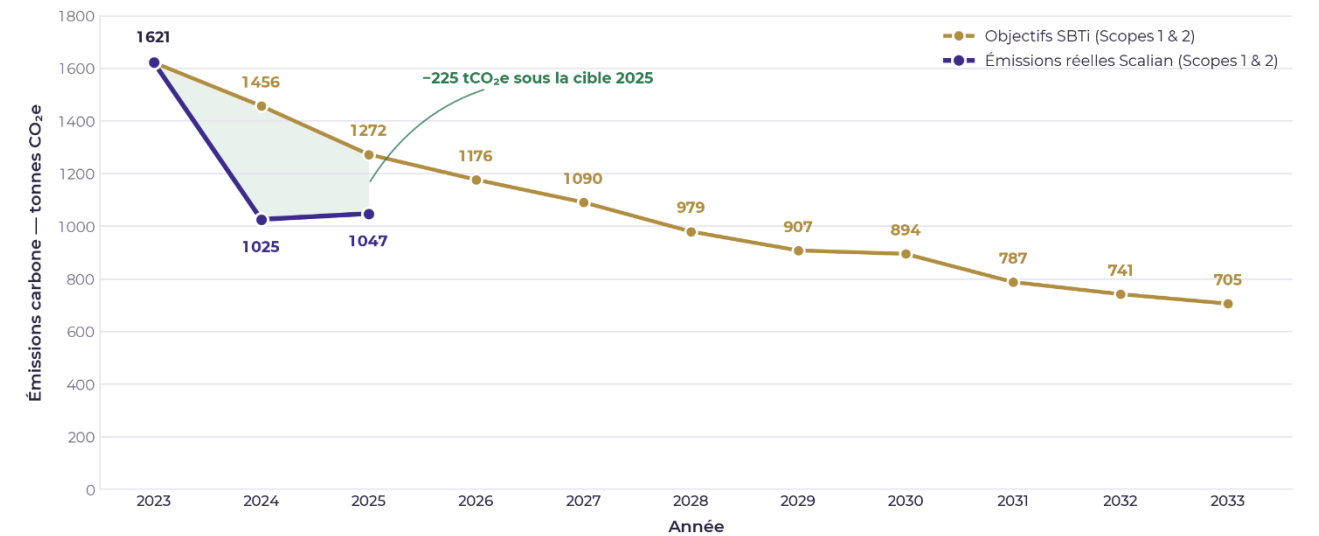
Trajectoire par année · ESRS E1-4 / ESRS E1-6 / MDR-T

Les objectifs SBTi sont validés à horizon 2033 et 2050. Les valeurs annualisées présentées dans les graphiques constituent une trajectoire interne de pilotage, construite à partir des objectifs validés, et non des objectifs annuels formellement validés par la SBTi.

Trajectoire Scalian des émissions de GES Scopes 1 et 2, Market Based (ESRS E1-4 / ESRS E1-6)

-35 % d'émissions carbone entre 2023 et 2025

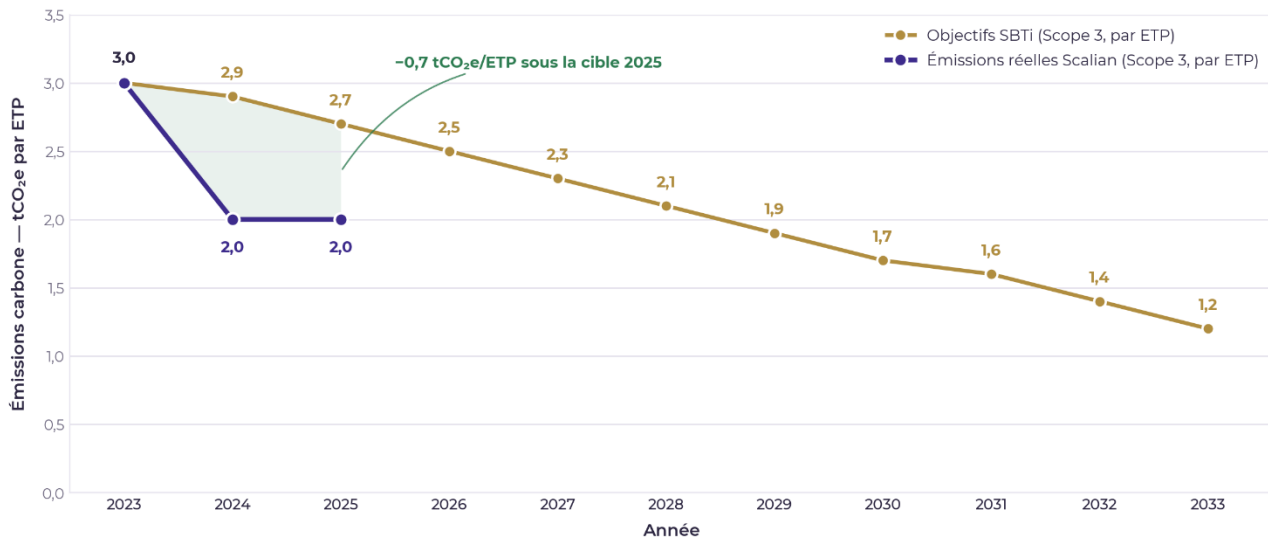
Scopes 1 & 2 · En avance sur la trajectoire SBTi validée



Trajectoire Scalian des émissions de GES Scope 3 par ETP (ESRS E1-4 / ESRS E1-6)

-33 % d'intensité carbone entre 2023 et 2025

Scope 3 (par ETP) · En avance sur la trajectoire SBTi validée



La trajectoire présentée pour les Scopes 1 et 2 ainsi que pour le Scope 3 repose sur des leviers identifiés et quantifiés, notamment sur les postes des déplacements, des achats et de l'énergie, qui représentent la majorité des émissions du Groupe. Ces trajectoires sont suivies annuellement afin d'identifier les écarts entre les émissions réelles et les niveaux cibles, d'ajuster les plans d'action et de sécuriser l'atteinte des engagements climatiques à horizon 2033.

ESRS E1-3 / MDR-A

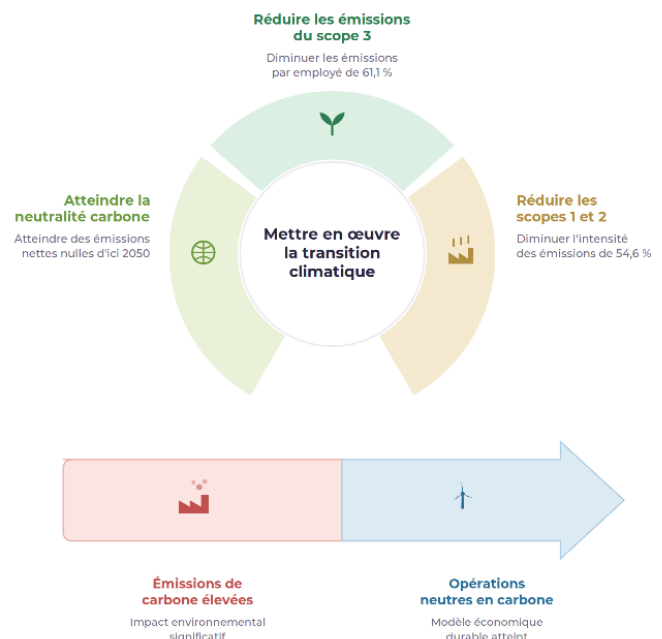
Plan d'actions et ressources liés au changement climatique

Scalian s'appuie sur un ensemble de leviers de décarbonation définis dans son Plan de transition climat 2023-2033, couvrant l'ensemble des Scopes 1, 2 et 3 et ciblant en priorité les principales sources d'émissions du Groupe (déplacements, achats, énergie).

Les actions sont pilotées par le Comité Environnement, Énergie et Climat, sous la supervision du Comité ESG, avec une remontée des principaux indicateurs et arbitrages au COEX lorsque cela est nécessaire. Les ressources mobilisées comprennent notamment les fonctions ESG, achats, ressources humaines, systèmes d'information, finance, immobilier, opérations et les référents environnement des entités concernées.

Taux visé de réduction des gaz à effet de serre entre 2023-2033 (ESRS E1-4 / MDR-T)

Le taux visé de réduction des émissions de gaz à effet de serre correspond aux objectifs validés par la SBTi : -54,6 % en valeur absolue sur les Scopes 1 et 2 Market-Based à horizon 2033, et -61,1 % en intensité carbone par ETP sur le Scope 3 à horizon 2033. Ces objectifs constituent les



cibles de réduction climatiques du Groupe. Les indicateurs présentés ci-dessous permettent de suivre les leviers opérationnels contribuant à l'atteinte de ces trajectoires.

Scopes 1 et 2 (ESRS E1-3 / ESRS E1-4 / ESRS E1-5 / ESRS E1-6)

Les actions mises en œuvre visent à réduire les émissions liées à la consommation d'énergie et à la flotte de véhicules. Les principaux leviers incluent :

- l'électrification progressive de la flotte de véhicules, avec un objectif d'augmentation progressive de la part en % de véhicules électriques à horizon 2033 (100%), sous réserve de la disponibilité des véhicules, des usages opérationnels, des contraintes locales de déploiement et du renouvellement progressif du parc ;
- le recours accru à l'électricité d'origine renouvelable pour les sites sous contrôle opérationnel direct, lorsque les contrats, les marchés locaux et les conditions d'approvisionnement le permettent.

Ces leviers contribuent à réduire les émissions directes et indirectes associées aux Scopes 1 et 2, notamment les émissions liées à la flotte automobile, aux consommations d'électricité et à la performance énergétique des sites.

Le pilotage de ces actions repose sur les indicateurs suivants :

Indicateur	2023	2024	2025	% Prog.
Consommation totale d'énergie (MWh)	1 478	1 794	1 553	-13%
Performance énergétique totale (kWh/m2)	N.C	72,4	61,8	-14%
Part d'énergie renouvelable certifiée	8%	62%	89%	+27 pts
Taux de véhicules électriques	2,9 %	7,6 %	9,8 %	+2,2 pts

Répartition de la typologie d'énergie consommée (en MWh)

Source de l'énergie	%
Fossiles	5
Nucléaire	4
Renouvelable (certifiée ou non)	91

Ces indicateurs traduisent la progression de la transition énergétique du Groupe, notamment via la réduction de l'intensité carbone associée à la consommation d'énergie.

Scope 3 (ESRS E1-3 / ESRS E1-4 / ESRS E1-6)

Le Scope 3 constitue la principale source d'émissions du Groupe et fait l'objet d'actions prioritaires. Les leviers d'action portent notamment sur :

- l'intégration de critères environnementaux dans les politiques d'achats ;
- l'évolution des pratiques de mobilité professionnelle ;
- la promotion de solutions de mobilité durable pour les déplacements domicile travail.

Décarbonation des achats et leviers Scope 3 (ESRS E1-3 / ESRS E1-4 / ESRS E1-6 / MDR-A)

Scalian vise une réduction des émissions associées aux biens et services achetés, notamment par l'augmentation des achats de matériel auprès de fournisseurs respectant des standards environnementaux exigeants.

En 2025, les actions de réduction de l'impact des biens et services achetés ont porté notamment : la rationalisation de certaines dépenses de services, l'intégration de critères environnementaux dans les choix fournisseurs, ainsi que la promotion de solutions d'hébergement, de restauration et d'événementiel présentant une empreinte environnementale réduite lorsque les données et les offres disponibles le permettent.

Scalian s’inscrit dans une démarche de réduction d’impact de sa chaîne d’approvisionnement, en déployant une politique d’achats responsables et en définissant une feuille de route de décarbonation en collaboration avec ses fournisseurs principaux.

L’engagement de Scalian a été reconnu dans le cadre de l’évaluation CDP Supplier Engagement, avec une note A obtenue pour l’engagement des fournisseurs.

Mobilité professionnelle et déplacements bas carbone (ESRS E1-3 / ESRS E1-6 / MDR-A)

Depuis 2023, Scalian développe la location courte-durée de véhicules électriques pour les déplacements professionnels. Cette démarche contribue à réduire l’empreinte carbone associée à certains déplacements, sous réserve de la disponibilité des véhicules, des distances parcourues, des conditions de recharge et des usages opérationnels.

Les actions seront poursuivies en 2026 afin de favoriser l’usage des véhicules électriques lorsque cette solution est compatible avec les contraintes de mission, les besoins clients et les conditions locales de déploiement.

Leviers prioritaires du Scope 3 (ESRS E1-3 / ESRS E1-4 / ESRS E1-6)

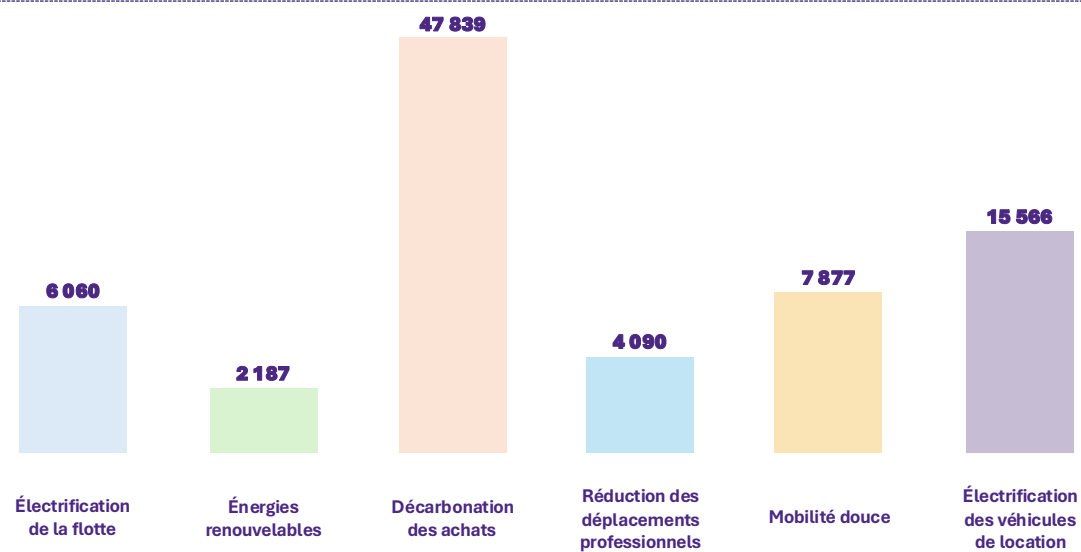
Une analyse des émissions du Scope 3 a permis d’identifier les catégories les plus impactantes et de prioriser les actions à intégrer au plan de transition climat.

Les déplacements domicile-travail (35 %), les déplacements professionnels (13 %), les produits et services achetés (20 %) et les biens immobilisés (10 %) représentent les postes les plus émissifs du scope 3 pour Scalian.

Ces postes constituent les priorités opérationnelles du plan d’action Scope 3. Ils sont traités à travers la politique d’achats responsables, la mobilité durable, la maîtrise des déplacements professionnels, l’amélioration de la qualité des données fournisseurs, le suivi des équipements informatiques et l’intégration progressive de critères carbone dans les décisions d’achat.

La contribution effective de ces leviers dépend toutefois du périmètre des actions mises en œuvre, de la capacité à mobiliser les fournisseurs, de la disponibilité de données primaires fiables, de l’évolution du périmètre du Groupe et de l’adhésion des collaborateurs aux pratiques de mobilité et d’achats responsables.

Principaux leviers de décarbonation identifiés et estimation des gains carbone cumulés en tCO₂e jusqu’en 2033



Absence de recours aux crédits carbone (ESRS E1-7 / ESRS E1-4)

À ce stade, Scalian ne recourt pas à des mécanismes de compensation carbone (crédits carbone) pour atteindre ses objectifs de réduction. La stratégie du Groupe repose prioritairement sur la **réduction directe de ses émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble des Scopes 1, 2 et 3**, conformément aux exigences de la *Science Based Targets initiative* (SBTi).

Conformément au standard Net-Zero de la SBTi validé pour le Groupe, l'atteinte du Net-Zero à horizon 2050 suppose une réduction d'au moins 90 % des émissions, puis la neutralisation des émissions résiduelles (≤ 10 %) par des absorptions permanentes (*removals*). Cette neutralisation, distincte de la compensation par crédits carbone, interviendra une fois les leviers de réduction activés au maximum.

ESRS E1-2 / MDR-P

2.3 Politique Environnement, Énergie & Climat

2.3.1 Objectifs, périmètre et gouvernance de la politique Environnement, Énergie & Climat

Dans un contexte marqué par le changement climatique, la pression sur les ressources et le renforcement des attentes réglementaires et clients, Scalian a formalisé une **politique Environnement, Énergie et Climat** structurée, élaborée en cohérence avec sa démarche ESG, son système de management environnemental, sa trajectoire climat et les principes structurants des ESRS. Cette politique couvre l'ensemble des entités du Groupe selon les périmètres de déploiement précisés dans le présent rapport et répond aux impacts, risques et opportunités climatiques matériels identifiés dans l'analyse de double matérialité.

Cette politique s'appuie sur quatre piliers complémentaires, 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 **une trajectoire climat alignée** sur la *Science Based Targets initiative*. 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 en valeur absolue**, ainsi que de **61,1 %** ses émissions du **Scope 3 en intensité carbone (tCO₂e/ETP)** sur la même période, avec pour horizon une trajectoire Net-Zero à 2050, validée par la SBTi. Ces engagements se déclinent en actions : **réduction de la mobilité carbonée des collaborateurs** (vélo, covoiturage, transports en commun), **électrification progressive de la flotte de véhicules**, **réduction des trajets aériens court-courriers** lorsque cela est compatible avec les contraintes de mission et passage à une **électricité 100 % renouvelable** pour l'ensemble de ses sites sous contrôle opérationnel direct d'ici 2030, lorsque les contrats, les marchés locaux et les conditions d'approvisionnement le permettent. En parallèle, la politique d'achats évolue vers des pratiques plus responsables, avec **une réduction ciblée des achats à forte intensité carbone**, soutenue par une sensibilisation des équipes aux enjeux climatiques.

Le deuxième axe concerne **l'offre Sustainability de Scalian**, qui met son expertise au service de la transformation durable de ses clients : performance ESG, *reporting* extra-financier, numérique responsable, décarbonation, éco-conception ou modélisation des chaînes d'approvisionnement. Le Groupe entend accroître la part de son chiffre d'affaires réalisée liée à ses offres de durabilité, dont l'évolution est suivie au moyen d'un indicateur dédié.

Le troisième pilier, relatif à la conformité réglementaire environnementale, repose sur un dispositif de veille, d'évaluation et d'amélioration continue, appliqué à l'ensemble des entités du Groupe selon une approche proportionnée aux activités, aux sites et aux réglementations locales applicables. Les politiques internes sont régulièrement mises à jour pour répondre aux évolutions réglementaires, notamment en matière de gestion des déchets, de consommation énergétique et d'émissions de polluants.

Enfin, Scalian place l'innovation au cœur de sa stratégie environnementale. Le service **Insights** est mobilisé sur des projets de recherche et développement dédiés aux enjeux climatiques et écologiques : concevoir des solutions technologiques visant à réduire leur empreinte environnementale et favoriser l'émergence de nouveaux usages et modèles plus sobres ou plus résilients. Les thématiques explorées incluent la simulation de flux de mobilité durable,

l'optimisation énergétique, l'évaluation environnementale de projets ou la gestion des chaînes logistiques bas carbone. La contribution environnementale de ces travaux est appréciée au cas par cas, en fonction des usages, des données disponibles et des résultats effectivement mesurables.

Cette **politique Environnement, Énergie et Climat** est pilotée par le **Comité Environnement de Scalian** et approuvée par le **Comité ESG**. Elle couvre l'ensemble des filiales du Groupe, quel que soit leur secteur ou leur zone géographique, sous réserve des périmètres de déploiement opérationnel précisés pour chaque indicateur ou dispositif. 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** ». Sa mise en œuvre fait l'objet d'un suivi par indicateurs de performance et de revues régulières par le Comité Environnement, Énergie et Climat, sous la supervision du Comité ESG.

La politique est déployée au moyen du système de management environnemental, des plans d'action climat, des dispositifs de suivi énergétique, des actions de sensibilisation, des processus d'achats responsables, des indicateurs GES, énergie et déchets, ainsi que des revues périodiques réalisées par les instances de gouvernance ESG.

Au-delà des actions de décarbonation, Scalian attache de l'importance à différentes thématiques environnementales décrites dans sa politique notamment : l'économie circulaire, la formation des collaborateurs et la veille réglementaire environnementale.

Focus sur l'offre Sustainability : une offre complète au service des démarches de transition des clients

PERFORMANCE RSE	REPORTING ESG & COMMUNICATION	TRANSITION DURABLE	SANTÉ, SÉCURITÉ & ENVIRONNEMENT	NUMÉRIQUE RESPONSABLE
Créer de la valeur sociétale durable en maîtrisant les risques et les exigences réglementaires. Intégrer la RSE pour stimuler l'innovation, accéder à de nouveaux marchés et renforcer la confiance des parties prenantes.	Structurer une stratégie RSE conforme et anticipatrice, appuyée sur un reporting fiable. Valoriser les engagements ESG pour renforcer le positionnement responsable et accompagner la transformation culturelle de l'entreprise	Réduire l'empreinte environnementale tout en assurant la conformité réglementaire. Optimiser l'usage des ressources pour maîtriser les coûts et renforcer la différenciation et l'image de marque.	Améliorer les conditions de travail en maîtrisant les risques et la conformité réglementaire. Développer une culture SSE proactive pour renforcer l'engagement, la performance et réduire les impacts environnementaux.	Piloter une démarche de numérique responsable mesurable et performante. Éco-concevoir les architectures et applications pour réduire les impacts environnementaux, optimiser l'énergie et accompagner la transformation des usages.

Depuis plus de 15 ans, des experts pluridisciplinaires mobilisent leur savoir-faire au sein d'un centre d'excellence dédié au développement durable pour accompagner les entreprises dans leur démarche de transition, de structuration ESG, de reporting. En combinant leur expertise multisectorielle et des méthodologies rigoureuses, ils aident leurs clients à structurer, piloter et optimiser leurs démarches.

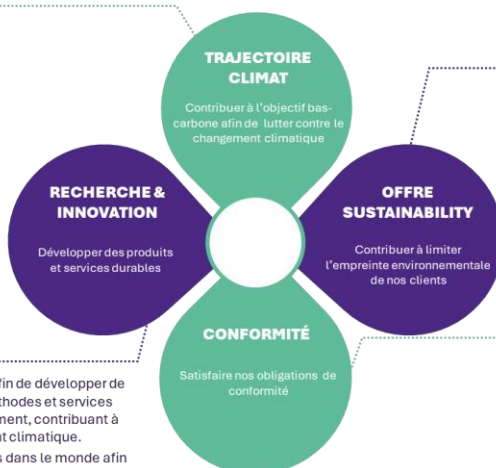
Ces offres constituent une opportunité identifiée dans l'analyse des impacts, risques et opportunités. Elles sont distinguées des actions de réduction de l'empreinte propre de Scalian : leurs effets environnementaux éventuels sont appréciés sur le périmètre des clients concernés et ne sont pas comptabilisés comme des réductions directes des émissions du Groupe, sauf lorsqu'un effet mesurable relève du périmètre opérationnel de Scalian.

Ambition 1

- Développer une stratégie climatique alignée sur une trajectoire validée par la SBTi, avec pour objectif une réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, l'atténuation et l'adaptation aux effets du 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 et énergétique.
- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux du changement climatique.
- Encourager nos collaborateurs à adopter des modes de vie durables en promouvant la mobilité douce, l'économie circulaire et en soutenant le recours à des produits et services respectueux de l'environnement.

Ambition 4

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



Ambition 2

- Proposer à nos clients une offre de services complète en matière de développement durable : performance & reporting ESG, décarbonation et numérique responsable.
- Contribuer à la réduction de l'empreinte carbone de nos clients grâce à notre expertise.

Ambition 3

- Suivre les politiques et les réglementations qui limitent l'impact environnemental, favorisent le maintien de la biodiversité et encouragent les pratiques durables.
- Évaluer régulièrement notre politique, nous engager à la respecter, corriger les non-conformités et veiller à améliorer notre Système de Management Intégré.
- Communiquer en interne et en externe sur nos engagements et se soumettre à des évaluations.



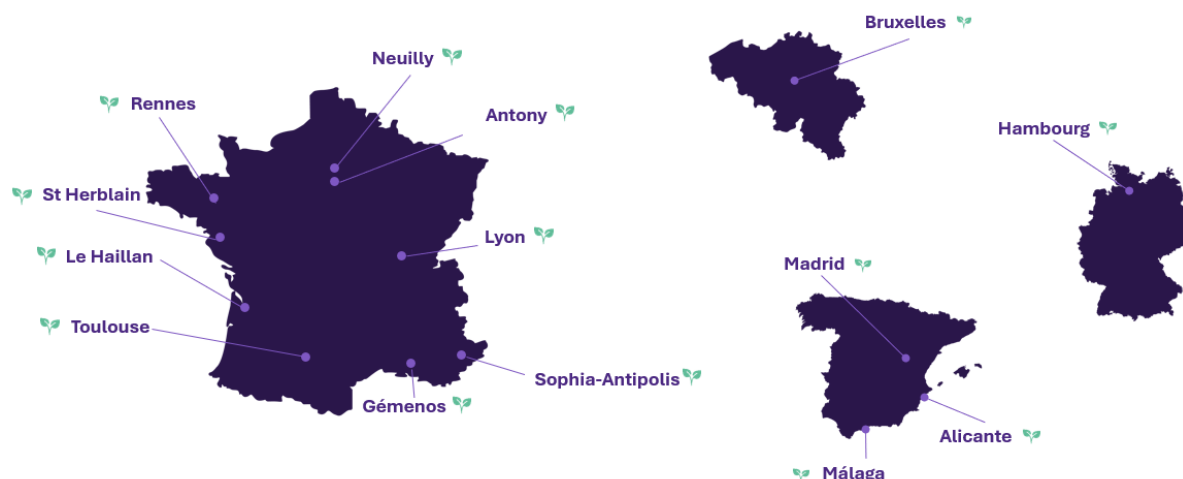
ESRS E1

2.3.2 Collaborateurs couverts par la certification ISO 14001

Scalian a choisi de certifier ses sites opérationnels, dès lors que les conditions de maîtrise opérationnelle 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 ; le Groupe met progressivement en œuvre la **norme ISO 14001**. Certains sites, en raison de clauses locatives restrictives, ne sont pas intégrés au périmètre de certification ISO 14001 à ce stade ; le Groupe y applique néanmoins des exigences environnementales adaptées, notamment sur les enjeux environnementaux significatifs identifiés. Scalian vise un taux de conformité réglementaire environnementale **de 85 % par an**.

En 2025, la certification ISO 14001 couvre **52 %** des sites sous contrôle opérationnel direct, soit 83 % des collaborateurs.

Sites Scalian couverts par une certification ISO 14001



Au titre de démarches volontaires menées sur certains sites, Scalian soutient des actions en faveur de l'environnement et de la biodiversité, en partenariat avec ses parties prenantes. Ces actions sont distinctes de l'analyse de matérialité ESRS E4, la biodiversité n'ayant pas été retenue comme matérielle à ce stade. En 2026, le

Groupe participera aux travaux de certification et de labellisation du site de Neuilly-sur-Seine : certification BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Method*), le label *WiredScore* (qualité de la connectivité numérique des bâtiments) et le label *Biodiversité Life* (place du vivant et de la nature dans l'immobilier).

Collaborateurs formés à l'environnement

Cette formation, associée au déploiement de l'**ISO 14001**, présente les grands principes et enjeux environnementaux du Groupe. À 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 permet à chaque collaborateur de comprendre le rôle de l'entreprise dans la transition écologique. Elle aborde les impacts environnementaux du secteur (numérique et ingénierie), les engagements de Scalian en matière de réduction des émissions de GES ainsi que les leviers d'action : **sobriété numérique, écogestes au bureau et en télétravail, mobilité durable et exemplarité en mission chez le client**. Elle s'inscrit dans le plan d'action de réduction des émissions du Groupe (Scope 1, 2 & 3). Scalian proposera deux nouveaux e-learning en 2026, portant sur l'environnement, l'énergie et le climat ainsi que sur l'ESG dans sa globalité.

Indicateur	Objectif	2023	2024	2025
Taux de réalisation de la formation environnement	75%	18,9 %	45 %	64,4 %
Taux de conformité réglementaire environnementale	85 %	89,3 %	94,3 %	98,7 %

ESRS E1-3 / ESRS E1-5 / MDR-A

2.3.3 Vers la certification ISO 50001

Afin d'intégrer pleinement les enjeux énergétiques au système de management environnemental, Scalian travaille à mettre en place un système de management de l'énergie conforme à la **norme ISO 50001**. Cette démarche vise à améliorer la performance énergétique, à contribuer à la réduction de ses émissions de GES et à optimiser l'usage de l'énergie sur ses sites et pour sa flotte de véhicules.

Le périmètre de suivi de la consommation totale d'énergie présenté ci-dessous couvre :

- La consommation d'électricité, de combustibles fossiles, de chaleur et de vapeur sur les sites ;
- La consommation de carburant pour la flotte de véhicules.

Indicateur	2023	2024	2025
Consommation totale d'énergie du Groupe (sites + flotte) (MWh)	-	6 076	5 749
Intensité énergétique du Groupe (kWh/k€ de CA)	-	3,82	3,66

Scalian a pour objectif de certifier son siège social, basé à Toulouse, au cours de l'année 2026, et d'étendre progressivement la certification à d'autres sites en France à partir de 2027. Cette approche s'inscrit dans la trajectoire de décarbonation du Groupe, et contribue au renforcement du pilotage de la performance énergétique, en cohérence avec les objectifs climatiques et les dispositifs de management environnemental déjà déployés.

2.4 Émissions de gaz à effet de serre

L'inventaire carbone 2025 de Scalian a été calculé pour l'ensemble du périmètre du Groupe, sur la période du 1^{er} décembre 2024 au 30 novembre 2025, avec la dernière version de l'outil Bilan Carbone® V9.1 de l'Association pour la transition Bas Carbone (ABC), déposée en novembre 2025. Les postes d'émissions pertinents pour Scalian et pris en compte dans le calcul sont : l'énergie, la climatisation et les fuites frigorigènes, les intrants de biens et services, les transports, les déplacements, les déchets directs, les immobilisations et la fin de vie des produits. Les postes non applicables ou jugés négligeables au regard du modèle d'affaires du Groupe sont exclus ou renseignés comme non significatifs, selon les règles méthodologiques retenues pour l'inventaire carbone.

Les résultats font l'objet d'un examen en assurance limitée réalisé par le tiers indépendant Forvis-Mazars. La méthode de *reporting* est conforme au *GHG Protocol*, dans les standards *location-based* et *market-based* ; les émissions de Scope 2 sont présentées selon les approches *location-based* et *market-based*.

	2023 (réf.)	2024	2025	Var. vs 2024	Cible 2030	Cible 2033 (SBTi)
Nombre d'ETP	5 094	6 092	5 722	-6 %	10 000	11 500
Scope 1						
Émissions brutes Scope 1	1 363	886	961	+8 %	-	-
% Scope 1 sous quotas (ETS)	0 %	0 %	0 %	-	-	-
Scope 2						
Scope 2 (<i>location-based</i>)	141	167	130	-22 %	-	-
Scope 2 (<i>market-based</i>)	258	140	86	-39 %	-	-
Scopes 1 et 2						
Scopes 1+2 (<i>location-based</i>)	1 504	1 053	1 091	+4 %	-	-
Scopes 1+2 (<i>market-based</i>)	1 621	1 025	1 047	+2 %	1 008	736
Scope 3						
Émissions brutes Scope 3	15 513	12 112	11 402	-6 %	-	-
3.1 Biens et services achetés	8 528	5 905	2 445	-59 %		
3.2 Biens d'équipement	672	1 383	1 291	-7 %		
3.3 Combustibles et énergie (hors S1/S2)	291	223	286	+28 %		
3.4 Transport et distribution amont	0	2	1	-44 %		
3.5 Déchets générés (opérations)	331	308	203	-34 %		
3.6 Voyages d'affaires	3 943	1 050	1 674	+59 %		
3.7 Déplacements domicile-travail	1 746	2 739	4 324	+58 %		
3.8 Actifs en leasing amont	-	-	-	-		
Autres émissions amont (télétravail)	-	482	1 170	+143 %		
3.9 à 3.15 (aval, cf. détail)	-	-	-	-		
3.12 Fin de vie des produits vendus	2	20	9	-54 %		
Scope 3 par ETP (tCO2e/ETP)	3,05	2,0	2,0	0 %	1,7	1,2

Les variations les plus significatives observées entre 2024 et 2025 concernent notamment les biens et services achetés (-59 %), les voyages d'affaires (+59 %), les déplacements domicile-travail (+58 %) et les émissions liées au télétravail (+143 %). Ces évolutions font l'objet d'une revue méthodologique afin de distinguer les effets réels de réduction ou d'augmentation, les effets de périmètre, les évolutions de facteurs d'émission et les améliorations de collecte des données.

	2023 (réf.)	2024	2025	Var. vs 2024	Var. vs 2023
Émissions totales (<i>location-based</i>)	17 014	13 035	12 028	-8 %	-29 %
Émissions totales (<i>market-based</i>)	17 135	13 137	12 449	-5 %	-27 %
Intensité (tCO2e/ETP) <i>location</i>	3,34	2,13	2,10	-1 %	-37 %
Intensité (tCO2e/ETP) <i>market</i>	3,36	2,15	2,18	+1 %	-35 %
Intensité (kgCO2e/k€) <i>location</i>	31,86	23,49	23,77	-1 %	-25 %
Intensité (kgCO2e/k€) <i>market</i>	32,09	23,67	24,60	+4 %	-23 %

Les objectifs relatifs aux émissions de Scope 3 sont exprimés en intensité (tCO2e/ETP), conformément aux pratiques du secteur des entreprises de services du numérique (ESN) et aux recommandations de la Science Based Targets initiative (SBTi).

Compte tenu du modèle de croissance du Groupe, structuré autour d'une augmentation des effectifs à moyen terme, la réduction des émissions en valeur absolue apparaît plus modérée que la réduction en intensité. Cette distinction reflète la nature du modèle d'affaires de Scalian et permet une lecture cohérente de la performance climatique.

Zoom sur les autres données d'émissions de GES 2025

Données primaires et biogéniques

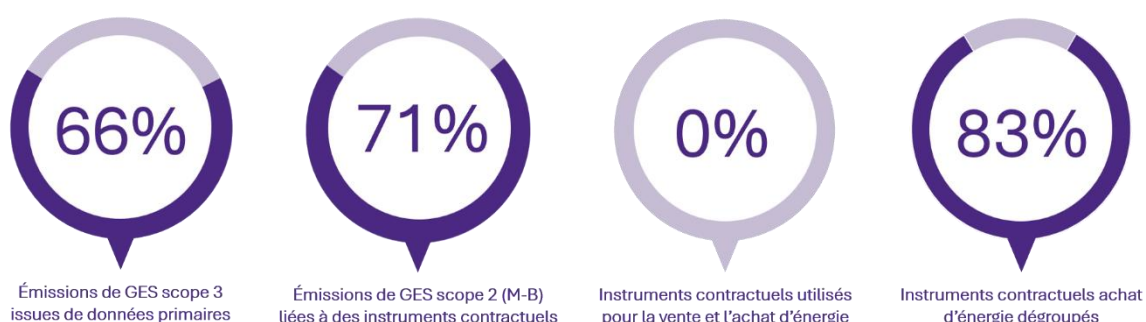
- Pourcentage d'émissions de GES Scope 3 issues de données primaires : **66 %**
- Émissions biogéniques de CO2 résultant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse (en tCO2e) : **Scope 1 = 55 ; Scope 2=0 ; Scope 3=0.**

Instruments contractuels

- Part d'émissions de GES Scope 2 market-based liées à des instruments contractuels : **71 %**
- **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 : **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 : **83 %**

La réduction du Scope 2 *market-based* repose principalement sur l'acquisition de garanties d'origine ; le Groupe étudie le recours à des contrats d'approvisionnement adossés à une production renouvelable (PPA) pour renforcer la qualité de cette décarbonation.

Aperçu des émissions et des instruments contractuels



2.5 Utilisation des ressources et économie circulaire : déchets, DEEE, réemploi et valorisation

Dans le cadre de sa politique environnementale et climatique, Scalian renforce sa gestion des déchets dans une logique d'économie circulaire. Le Groupe vise à réduire 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 les sites et diffusée en interne, s'appuie sur une approche structurée : réduction à la source, tri sélectif et valorisation des équipements IT avec le prestataire solidaire Olinn, avec un taux de réemploi de **40,6 %** sur les équipements collectés en 2025 et une prise en compte des enjeux sociaux via l'insertion par l'emploi.

L'utilisation des ressources et l'économie circulaire, couvertes par ESRS E5, ont été retenues comme partiellement matérielles au titre de la gestion des déchets, des DEEE, du réemploi, de la valorisation et de la traçabilité des équipements. Les informations correspondantes sont présentées ci-après.

À l'horizon 2033, Scalian vise la réduction de ses petits équipements et fournitures et l'augmentation du taux de valorisation de ses DEEE. Le Groupe suit des indicateurs clés : quantité totale de déchets générés, proportion de déchets valorisés et taux de réemploi des équipements électroniques. Des actions sont déployées : tri progressif des biodéchets, contractualisation nationale pour la collecte et le recyclage, prolongement de la durée de vie des équipements électriques et électroniques, et campagnes de sensibilisation internes (*Digital CleanUp Day*, affichage environnemental).

Ces engagements s'inscrivent dans la continuité de la trajectoire de décarbonation, les émissions liées aux déchets étant intégrées au Scope 3 – Poste 3.5. La gouvernance est assurée par le Comité Environnement, Énergie et Climat dédié qui supervise la mise en œuvre de la stratégie et pilote l'amélioration continue de la performance environnementale.

Indicateur	2023	2024	2025
Poids total des déchets (non dangereux et dangereux) en tonne	566	512	346
Poids des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) suivis, en tonnes	2,6	6,0	4,2
Taux d'équipements électriques et électroniques revalorisés	34,0 %	46,5 %	40,6 %

Les données relatives aux DEEE couvrent les équipements collectés et suivis dans le cadre du dispositif de réemploi, de recyclage ou de valorisation mis en œuvre avec les prestataires concernés. Le taux de revalorisation présenté correspond uniquement au périmètre des équipements électriques et électroniques collectés et suivis dans ce dispositif. Il ne doit pas être interprété comme un taux de valorisation de l'ensemble des déchets du Groupe, ni comme un indicateur couvrant l'intégralité des flux de déchets générés par Scalian.

2.6 Initiatives supplémentaires en faveur de l'environnement

2.6.1 Préservation des écosystèmes

Depuis 2023, Scalian s'est associé à l'**Office National des Forêts** pour soutenir un projet de **restauration hydrologique des tourbières de Lacaune**, en Occitanie, via son fonds de dotation ONF-Agir pour la forêt. Le projet, finalisé en 2025, visait à rétablir la capacité épuratoire et de stockage des tourbières, ainsi que leur équilibre hydrologique, dont le fonctionnement s'était dégradé au fil du temps.

À l'issue de travaux de génie écologique, les observations font état d'une réhumidification des zones concernées, accompagnée d'une hausse du niveau de l'eau. La réapparition d'espèces végétales et animales, constitue un signe

d'une dynamique écologique plus favorable. Des actions de sensibilisation à la protection des tourbières ont également été menées.

À travers ce projet de mécénat, Scalian vise à contribuer à la préservation du patrimoine naturel et de la biodiversité, au maintien de l'équilibre d'un écosystème à haute valeur écologique, et au soutien d'une dynamique territoriale en mobilisant les partenaires locaux. Mené à titre volontaire, ce projet ne relève pas d'un enjeu de biodiversité jugé matériel pour le Groupe (ESRS E4 non matériel) ; il participe néanmoins à plusieurs Objectifs de Développement Durable des Nations Unies :



2.6.2 Évènements responsables

Scalian a défini une **Charte des Évènements Responsables** à destination des collaborateurs qui organisent ou contribuent à des évènements internes ou externes, en présentiel ou à distance, afin de limiter l'impact environnemental et sociétal. Cette charte porte notamment sur l'emplacement de l'évènement et les déplacements associés, la restauration en circuit court, la sollicitation de prestataires engagés, la gestion des déchets et la limitation du gaspillage alimentaire.

Cette charte s'accompagne d'une grille d'évaluation permettant de mesurer l'impact des événements, selon les thématiques et les critères définis dans la charte. Les résultats sont intégrés dans la performance environnementale du Groupe, afin de piloter la démarche et d'identifier les axes de progrès. L'outil, révisé tous les ans pour refléter les évolutions de la politique ESG, est opérationnel en France et sera déployé à l'international à partir de 2027.

2.6.3 Contributions à des initiatives sectorielles

Depuis 2024, Scalian est membre de l'IAEG (*International Aerospace Environmental Group*®), un Groupement d'entreprises du secteur de l'aéronautique, du spatial et de la défense œuvrant à la transformation durable du secteur sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. À travers sa participation à différents Groupes de travail, le partage des bonnes pratiques et l'élaboration de solutions harmonisées, Scalian contribue aux travaux sectoriels sur le changement climatique et la durabilité sur sa chaîne de valeur.

2.7 Une démarche environnementale globale et structurée

Scalian structure sa démarche environnementale autour d'un système de management certifié ISO 14001 sur plusieurs de ses sites, support d'une amélioration continue de sa performance environnementale.

Le Groupe a défini une trajectoire de décarbonation alignée sur les objectifs de l'Accord de Paris et validée par la SBTi (objectifs *Near Term* 2033 et Net-Zero 2050), couvrant les Scopes 1, 2 et 3.

Cette démarche est reconnue par plusieurs évaluations externes :

- une note B obtenue au CDP Climat (Carbon Disclosure Project) ;
- une note A à l'évaluation CDP *Supplier Engagement* (*engagement des fournisseurs*) ;
- un score de 91/100 sur le volet environnemental de l'évaluation EcoVadis.

2.8 Taxonomie

Le Groupe Scalian n'est pas assujéti à ce jour aux obligations de publication prévues par le règlement (UE) 2020/852 sur la taxonomie européenne, en cohérence avec son statut de reporting volontaire.

À titre préparatoire, le Groupe a engagé une première analyse d'éligibilité de ses activités. Compte tenu du niveau de granularité actuel des données, les ratios d'éligibilité et d'alignement (chiffre d'affaires, CapEx, OpEx) ne sont pas

publiés au titre de l'exercice 2025. Le Groupe prévoit de structurer progressivement son dispositif de reporting taxonomique afin d'être en mesure de produire ces indicateurs lors des prochains exercices.

3. Social

ESRS 2 BP-2 / ESRS S1 SBM-3

3.1 Informations générales, périmètre et matérialité sociale

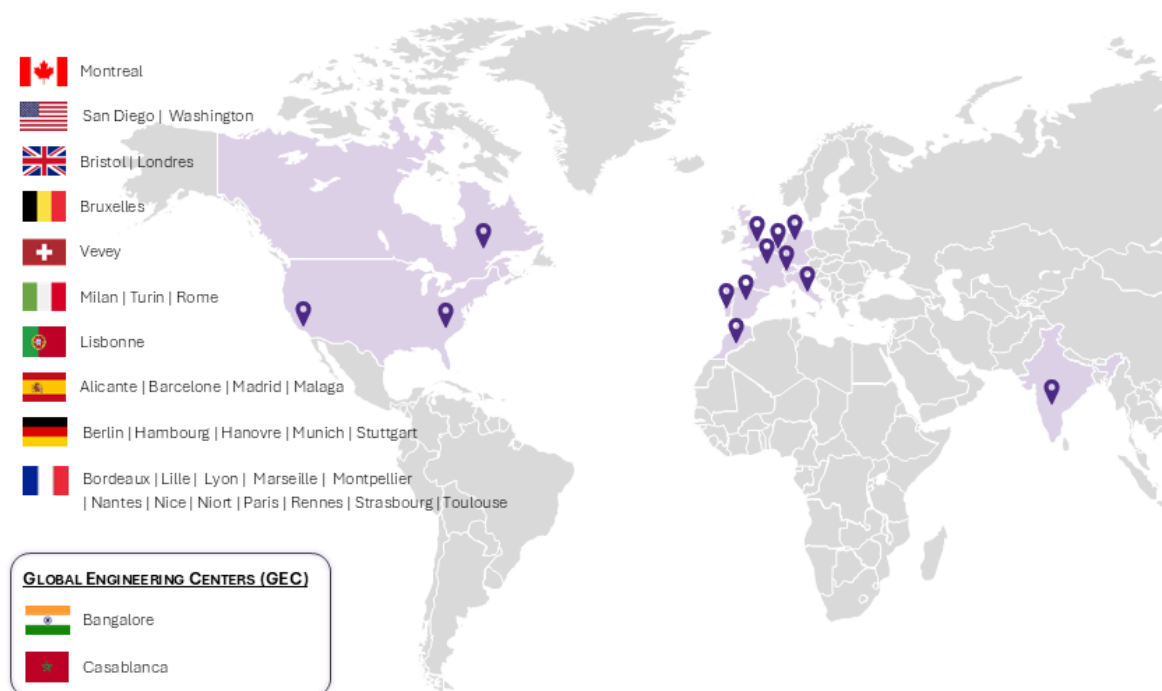
ESRS 2 BP-2 / ESRS S1-6 / ESRS S1-7

3.1.1 Périmètre des données sociales

Les activités du Groupe sont majoritairement localisées en Europe, avec une concentration significative des effectifs dans cette zone géographique, notamment en France, pays d'origine de Scalian.

Dans le cadre de sa stratégie de croissance, le Groupe poursuit une trajectoire de développement ambitieuse visant à atteindre un effectif de **10 000 consultants à horizon 2030**. Cette dynamique s'accompagne d'une transformation continue des organisations et des pratiques, afin de soutenir l'expansion des activités.

Le périmètre couvert par les informations publiées au titre des normes ESRS S inclut les principales zones d'implantation du Groupe, à savoir **la France, l'Allemagne, l'Espagne, l'Inde et le Canada**. Ce périmètre représente **93 % des effectifs consolidés**.



Sauf mention contraire au niveau d'un indicateur, les informations sociales présentées dans le présent chapitre portent sur ce périmètre de reporting social. Lorsque certains indicateurs sont publiés sur un périmètre plus restreint, notamment le périmètre France, ce périmètre est explicitement précisé dans le titre, la note de lecture ou le libellé de l'indicateur concerné.

Les entités récemment acquises ne sont pas intégrées dans ce *reporting* à ce stade, en raison des travaux d’harmonisation en cours relatifs aux processus de collecte et de fiabilisation des données sociales.

ESRS S1 SBM-3

3.1.2 Introduction au contexte et aux IROs sociaux

Pour l’élaboration du présent rapport, l’analyse sociale a porté en priorité sur la main-d’œuvre propre de Scalian au sens d’ESRS S1, comprenant les salariés du Groupe ainsi que certains travailleurs non-salariés directement mobilisés dans les activités, notamment les freelances, sous-traitants individuels et prestataires spécialisés. Les travailleurs de la chaîne de valeur au sens d’ESRS S2 ont également été considérés dans l’analyse de double matérialité, mais n’ont pas été retenus comme une thématique matérielle distincte à ce stade.

Scalian opère dans le secteur du conseil, de l’ingénierie, des solutions digitales et du développement logiciel, principalement dans un modèle B2B. Le modèle d’affaires du Groupe repose largement sur les compétences, l’expertise, l’engagement et la capacité d’adaptation de ses collaborateurs. Les enjeux sociaux sont donc directement liés à la performance opérationnelle, à la qualité des prestations, à l’attractivité, à la fidélisation des talents et à la maîtrise des risques sociaux.

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. Les achats de prestations représentent une part limitée du chiffre d’affaires et les activités sous-traitées sont principalement fondées sur des expertises intellectuelles. Cette caractéristique réduit l’exposition du Groupe à certains risques sociaux de chaîne de valeur, sans supprimer la nécessité d’un suivi proportionné des enjeux liés aux prestataires, sous-traitants et partenaires.

Information effectifs France, Allemagne, Espagne, Canada, Inde	2023	2024	2025
Nombre total d’employés	4 493	4 457	4 626
Nombre de non-employés	847	690	658

ESRS S1-6 / ESRS S1-7 / ESRS S1 SBM-3

Types d’employés et non-salariés au sein de la main d’œuvre concernées

Les collaborateurs salariés de Scalian ainsi que les travailleurs non-salariés directement mobilisés dans les activités du Groupe constituent les principales catégories de travailleurs exposées aux impacts, risques et opportunités sociaux identifiés. Les non-salariés comprennent notamment, des freelances, sous-traitants individuels et prestataires spécialisés mobilisés pour répondre à des besoins spécifiques d’expertise.

Les candidats au recrutement ne sont pas intégrés à la main-d’œuvre propre au sens d’ESRS S1. Ils sont néanmoins concernés par certains dispositifs RH et de protection des données personnelles, notamment dans le cadre des processus de recrutement, de non-discrimination et de confidentialité des informations collectées.

ESRS S1 SBM-3

Impacts négatifs, risques et opportunités majeurs concernant la main-d’œuvre propre

L’analyse de double matérialité a permis d’identifier les principaux impacts, risques et opportunités relatifs aux travailleurs de Scalian, principalement sur les thématiques suivantes : conditions de travail, santé et sécurité, qualité de vie au travail, dialogue social, diversité et inclusion, égalité de traitement, développement des compétences, évolution des carrières, attractivité, fidélisation et protection des données personnelles..

Les enjeux sociaux identifiés dans le cadre de l'analyse des impacts, risques et opportunités font l'objet d'un pilotage structuré reposant sur des indicateurs de performance, des dispositifs RH, des accords collectifs, des actions de prévention et des plans d'amélioration.

Chaque enjeu matériel est suivi au travers d'indicateurs spécifiques et fait l'objet de plans d'actions visant à prévenir ou réduire les impacts négatifs, maîtriser les risques identifiés et renforcer les opportunités sociales associées.

Le tableau ci-dessous présente les principaux liens entre enjeux sociaux matériels, leur qualification en impacts, risques ou opportunités, les indicateurs de suivi et les actions mises en œuvre.

ESRS SI SBM-3 / MDR-M / MDR-A

3.1.3 Tableau des IRO sur la main d'œuvre

Thème détaillé	I	R	O	Horizon	Description synthétique	KPI / Indicateurs	Actions
Conditions de travail - dialogue social	X	X	X	Moyen terme	Le dialogue social influence les conditions de travail, l'engagement, la prévention des tensions sociales et la capacité du Groupe à accompagner les transformations organisationnelles.	Taux de couverture par convention collective ; taux de représentation du personnel ; nombre de réunions avec les représentants du personnel ; nombre de jours de grève ou d'heures de conflit social	Accords collectifs ; réunions CSE ; négociations annuelles obligatoires ; dialogue social structuré
Conditions de travail - qualité de vie, santé et sécurité au travail	X	X	X	Court terme	Les conditions de travail, la prévention des risques psychosociaux, la santé-sécurité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle influencent la santé, l'engagement et la productivité des collaborateurs.	Taux de satisfaction collaborateurs ; taux d'absentéisme ; taux de fréquence ; taux de gravité ; nombre d'accidents du travail	Actions QVCT ; prévention des risques psychosociaux ; télétravail ; dispositifs santé-sécurité ; suivi RH
Diversité, inclusion et égalité de traitement	X	X	X	Court terme	Les inégalités d'accès aux opportunités, les écarts de représentation ou de rémunération, la discrimination ou le harcèlement peuvent affecter la conformité, la cohésion sociale, l'attractivité et la performance sociale. Le renforcement de la diversité et de l'inclusion constitue également une opportunité d'amélioration de l'engagement, de l'attractivité et de la qualité du collectif de travail.	Part des femmes managers ; écart de rémunération femmes-hommes ; taux d'emploi des personnes en situation de handicap ; nombre d'incidents de discrimination ou de harcèlement	Politique diversité ; accords égalité professionnelle ; programme handicap ; dispositifs d'alerte et de traitement des signalements
Formation et développement des compétences	X	X	X	Court et moyen terme	L'évolution rapide des métiers, des technologies et des attentes clients nécessite le développement continu des compétences afin de maintenir l'employabilité, l'adéquation aux besoins des activités et la qualité des prestations. La formation constitue également un levier de fidélisation, de mobilité interne et d'adaptation aux transitions numériques, environnementales et organisationnelles.	Taux de collaborateurs formés ; heures de formation par salarié ; budget formation ; nombre de parcours de formation	Scalian Academy ; programmes de formation ; accompagnement des carrières ; reskilling ; formations techniques, managériales et ESG
Développement des carrières et fidélisation	X	X	X	Court et moyen terme	La gestion des parcours professionnels influence la fidélisation, la rotation des collaborateurs, l'engagement et la capacité du Groupe à sécuriser sa trajectoire de croissance. Elle constitue	Taux de promotions ; taux d'évaluations annuelles ; turnover ; mobilité interne	Gestion des talents ; processus d'évaluation ; plans de carrière ; mobilité interne ;

Thème détaillé	I	R	O	Horizon	Description synthétique	KPI / Indicateurs	Actions
					également une opportunité de développement des compétences, de mobilité interne et d'amélioration de la performance sociale.		accompagnement managérial
Vie privée et sécurité des données personnelles des collaborateurs	X	X	X	Court terme	La protection des données personnelles des collaborateurs constitue un enjeu de confiance, de conformité et de maîtrise des risques sociaux, RH et opérationnels.	Taux de formation cybersécurité ; nombre d'incidents de sécurité ; suivi des signalements ; dispositifs de contrôle	Programmes de sensibilisation ; dispositifs de sécurité informatique ; gouvernance cybersécurité ; conformité RGPD ; procédures internes
Attractivité, intégration et évolution des effectifs	X	X	X	Moyen terme	La trajectoire de croissance du Groupe suppose une capacité durable à recruter, intégrer, développer et fidéliser les talents dans un contexte de marché concurrentiel.	Effectifs ; typologie des contrats ; taux de recrutement ; taux de départ ; part des CDI ; part des non-salariés	Marque employeur ; processus d'intégration ; suivi des effectifs ; harmonisation des processus RH ; développement international

Les impacts, risques et opportunités, identifiés et analysés ayant obtenu un résultat **supérieur au seuil de matérialité, défini dans la méthodologie de double matérialité** ont été retenus car considérés comme importants pour la thématique « **travailleurs** » (consulter le chapitre 1.4 - Enjeux matériels) :

ESRS S1 SBM-3 / ESRS 1 §46

Sous-thèmes sociaux analysés et non retenus comme matériels à ce stade

Certains sous-thèmes sociaux ont été analysés dans le cadre de l'analyse de double matérialité, mais n'ont pas été retenus comme matériels à ce stade. Cette conclusion ne signifie pas l'absence de suivi : ces sujets restent couverts par les engagements RH, éthiques, sociaux et de conformité du Groupe lorsque cela est pertinent.

Travail des enfants

Le travail des enfants n'a pas été retenu comme un enjeu matériel pour Scalian à ce stade, compte tenu de son modèle d'affaires, principalement fondé sur des prestations intellectuelles réalisées par des professionnels qualifiés, ainsi que des zones d'implantation couvertes par le reporting social. Ce sujet demeure néanmoins couvert par les engagements du Groupe en matière de droits humains, d'éthique, de conformité et d'achats responsables.

Travail forcé

Le travail forcé n'a pas été retenu comme un enjeu matériel à ce stade. Le modèle de Scalian repose principalement sur des prestations intellectuelles réalisées par des experts qualifiés, dans des zones géographiques dotées de cadres sociaux et réglementaires structurés. Ce sujet reste néanmoins couvert par les engagements du Groupe en matière de droits humains, d'éthique, de vigilance proportionnée et d'achats responsables.

Logement adéquat

Le logement adéquat n'a pas été retenu comme un enjeu matériel pour Scalian à ce stade. Les collaborateurs sont, sauf situation spécifique, autonomes sur ce sujet ; le Groupe ne fournit pas de logement à ses collaborateurs et n'exerce pas d'influence directe sur leurs conditions d'hébergement. Toute situation particulière serait traitée conformément aux règles locales applicables et aux dispositifs RH concernés.

ESRS S1-4 / ESRS S1-13

Incidences potentielles du plan de transition climat sur les travailleurs

Le **Plan de Transition Climat de Scalian**, qui vise à réduire l'empreinte environnementale des activités du Groupe et à inscrire sa trajectoire de réduction des émissions de GES dans un cadre aligné avec sur les objectifs de l'Accord de

Paris, est susceptible d'avoir des incidences sur les collaborateurs, leurs pratiques professionnelles, leurs besoins en compétences et certaines modalités d'organisation du travail.

Ce plan repose sur plusieurs leviers opérationnels, tels que :

- L'électrification progressive de la flotte automobile, sous réserve des contraintes opérationnelles, des usages métiers et du rythme de renouvellement du parc ;
- Le recours accru à une électricité d'origine renouvelable pour les sites sous contrôle opérationnel direct, lorsque les contrats, les marchés locaux et les conditions d'approvisionnement le permettent ;
- La maîtrise des déplacements professionnels, notamment les trajets courte distance, lorsque cela est compatible avec les exigences clients, les contraintes de mission et la continuité des prestations ,
- La décarbonation progressive des achats et l'intégration graduelle de critères environnementaux dans les décisions d'achat.

Ces mesures contribuent directement aux objectifs climatiques du Groupe et peuvent également influencer les conditions de travail, les pratiques organisationnelles et les besoins en compétences des équipes. Elles sont donc suivies dans le cadre des enjeux sociaux matériels relatifs aux conditions de travail, à la formation, à l'employabilité, à la qualité de vie au travail et au dialogue social.

ESRS S1-13 / ESRS S1-4

Impact sur les compétences et la formation

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

- L'utilisation d'outils numériques pour le suivi, la mesure et le pilotage des impacts environnementaux,
- La prise en compte de critères environnementaux dans la sélection des prestataires et fournisseurs et solutions mobilisées dans les activités du Groupe.

Pour accompagner ces évolutions, Scalian déploie 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 de contribuer à la transition environnementale tout en renforçant son employabilité dans un contexte de transformation durable du marché du travail.

ESRS S1-4 / ESRS S1-13

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** peut contribuer à la réduction des émissions liées aux trajets domicile-travail, tout en modifiant les modalités de collaboration, de management et d'animation des équipes ;
- La **politique de mobilité** vise à privilégier les modes de transport moins émissifs lorsque cela est possible : le recours au train est favorisé pour les trajets professionnels compatibles avec les contraintes de mission, tandis que les déplacements aériens font l'objet d'un encadrement renforcé.
- La **promotion du covoiturage, des mobilités douces, des transports collectifs et 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.

ESRS S1-4 / ESRS S1-13

Opportunités d'engagement et de développement pour les collaborateurs

Au-delà des contraintes potentielles, la mise en œuvre du plan de transition climat peut renforcer le sens donné aux missions des équipes. En étant impliqués dans la réduction de l'impact environnemental de l'entreprise, les collaborateurs peuvent contribuer 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 à la fois un levier de performance environnementale et un levier d'évolution des compétences et d'engagement social durable.

ESRS S1 SBM-3 / SBM-3_11

Identification des personnes potentiellement les plus exposées au risque de préjudice

À partir des données des RH autorisées et non confidentielles pertinentes et traitées conformément aux règles applicables en matière de protection des données personnelles, Scalian peut établir des diagnostics sociaux agrégés permettant d'identifier certaines catégories de travailleurs potentiellement plus exposés à des risques spécifiques. Ces analyses peuvent notamment porter sur des facteurs tels que le genre, l'âge, la localisation, le type de contrat, le niveau de qualification, la situation de handicap déclarée ou certaines caractéristiques professionnelles, lorsque ces données sont disponibles, pertinentes et traitées dans un cadre conforme.

ESRS S1 SBM-3 / SBM-3_12

Risques et opportunités affectant les Groupes spécifiques de personnes

Les risques et opportunités applicables à ces Groupes spécifiques sont analysés dans le cadre des mêmes thématiques sociales matérielles que celles applicables à l'ensemble des salariés, avec une attention particulière portée aux situations pouvant nécessiter des mesures d'adaptation ou de prévention :

- **Conditions de travail** : sécurité de l'emploi, temps de travail, rémunération adéquate, dialogue social, liberté d'association, négociation collective, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, santé et sécurité ;
- **Égalité de traitement et égalité des chances** : égalité entre les femmes et les hommes, égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, accès à la formation et au développement professionnel, inclusion des personnes en situation de handicap, lutte contre les discriminations et le harcèlement, diversité et inclusion ;
- **Autres aspects** : protection de la vie privée, sécurité des données personnelles et maîtrise des risques liés à l'utilisation des données RH.

ESRS S1-1 / ESRS S1-3 / ESRS S1-4 / MDR-P / MDR-A

3.2 Politique RH, droits humains et dispositifs d'action

ESRS S1-1 / MDR-P

3.2.1 Politique RH

La politique de gestion des ressources humaines de Scalian constitue un pilier structurant de la performance durable du Groupe. Elle vise à encadrer l'ensemble des pratiques relatives à la gestion de la main-d'œuvre, en garantissant le respect des droits humains fondamentaux, la promotion de conditions de travail équitables et sûres, ainsi que le développement des compétences dans un contexte de transformation des métiers.

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe sur le périmètre défini pour le *reporting* ESRS S et couvre principalement les enjeux relatifs à la main-d'œuvre au sens d'ESRS S1. Elle repose sur un cadre de principes aligné avec les standards internationaux, notamment le Pacte Mondial des Nations Unies et les référentiels du Global Reporting Initiative (GRI).

Elle s'articule autour de quatre axes prioritaires :

- **Qualité de vie et conditions de travail**, visant à garantir un environnement professionnel respectueux, sécurisant et propice à l'engagement des collaborateurs, incluant la prévention des risques psychosociaux et la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- **Développement des compétences et des parcours professionnels**, permettant d'accompagner l'évolution des métiers, notamment dans les domaines liés aux transitions numériques et environnementales, à travers des dispositifs de formation continue et de gestion des carrières ;
- **Diversité, équité et inclusion**, visant à garantir l'égalité de traitement entre les collaborateurs et à promouvoir la représentativité, notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'inclusion des personnes en situation de handicap ;
- **Santé et sécurité au travail**, reposant sur des dispositifs de prévention, de suivi et d'amélioration continue afin de réduire les risques professionnels et de garantir l'intégrité physique et mentale des collaborateurs.

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 employeur/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 : Évaluation des droits de l'homme

La mise en œuvre de cette politique est assurée par la Direction des Ressources Humaines, en coordination avec les entités opérationnelles et les instances de gouvernance ESG du Groupe, notamment le Comité ESG et le sous-comité Performance Sociale.

Elle fait l'objet d'un suivi régulier au travers d'indicateurs de performance sociale, d'objectifs associés et de dispositifs de reporting permettant d'évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre, en lien avec les enjeux matériels identifiés dans l'analyse des impacts, risques et opportunités (section 3.1.3).

Accessibilité aux politiques (MDR-P)

L'ensemble de ces politiques est mis à la disposition des collaborateurs, à la fois par voie d'affichage sur le système de management global (SMG) et via les intranets locaux.

ESRS S1-1

Changement significatif de la politique sociale durant l'année

Au cours de l'année 2025, il n'y a pas eu de changement significatif sur la politique sociale de Scalian.

La déclaration de Scalian sur les principes et droits fondamentaux au travail est l'expression de l'engagement du Groupe en faveur des valeurs humaines fondamentales qui sont essentielles à la vie sociale et économique. La politique publiée en 2024, affirme nos obligations et les engagements en matière de droits humains :

- **Protéger la santé et la sécurité** : prévention des accidents graves, des maladies professionnelles, des atteintes à la santé mentale, de l'exploitation, des abus, de l'esclavage et du travail forcé ;

- **Respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective** : les collaborateurs peuvent former une représentation du personnel ou y adhérer, dans le respect des réglementations locales applicables, sans subir de traitement défavorable ;
- **Respecter les libertés individuelles** : intégrité des personnes, la vie privée, la liberté de pensée, de conscience, de religion, d'opinion, d'expression et d'association, ainsi que le principe de non-discrimination ;
- **Garantir des conditions de travail équitables** : respect des réglementations nationales applicables, temps de travail, rémunération, minima conventionnels ou légaux, prestations sociales et règles collectives applicables ;
- **Proscrire le travail forcé, le travail des enfants et la traite des êtres humains** : conformément aux réglementations applicables et aux engagements éthiques du Groupe ;
- **Favoriser la cohésion, l'inclusion, l'égalité de traitement et l'accessibilité des dispositifs sociaux.**

ESRS S1-1

Approche générale du Groupe en matière de droits de l'homme

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 des activités.

ESRS S1-1

Approche générale du Groupe en matière d'engagement des personnes

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 afin de contribuer à la conformité aux réglementations applicables et aux meilleures pratiques en matière de droit du travail.

ESRS S1-1

Réparation des impacts négatifs sur les droits humains et les droits des travailleurs

Dans l'éventualité où un manquement au respect des obligations légales serait identifié, Scalian met 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, Scalian peut 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 / ESRS S1-14

Engagements en matière de droits humains, de non-discrimination et de santé-sécurité au travail

Scalian reconnaît les droits humains comme des droits fondamentaux inaliénables. Conformément à cette conviction, sa politique en matière de droits humains proscriit 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 du sexe, de l'origine, de la nationalité, de la langue, de la religion, de l'opinion, de la situation d'handicap ou de toute autre caractéristique protégée par les réglementations applicables.

Afin de donner une traduction opérationnelle à ces engagements et de garantir la sécurité ainsi que le bien-être de l'ensemble des collaborateurs, Scalian a 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, Scalian a 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.

ESRS S1-3 / ESRS S1-4 / MDR-A

3.2.2 Actions, ressources et mesures correctives associées à la politique sociale

ESRS S1-4 / MDR-A

Plan d'actions et ressources associées

Des moyens financiers et humains sont dédiés à la gestion des impacts matériels, des risques et des 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 des métiers du Groupe, 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.

ESRS S1-4

Prévention/atténuation des effets négatifs

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 HR Business Partners 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 dans la section relative aux objectifs de performance sociale (§3.3.1).

ESRS S1-3 / ESRS S1-4

Mesures correctives en cas d'impact matériel réel

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 lorsque cela est pertinent ou requis 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. 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.

ESRS SI-4 / MDR-A

Initiatives ou actions supplémentaires mises en place pour renforcer les impacts positifs

Au-delà des mesures correctives, Scalian déploie un **ensemble d'initiatives visant à renforcer les impacts sociaux positifs** pour les collaborateurs, notamment en matière d'engagement, de développement managérial, de solidarité, de mobilité interne et d'accompagnement des parcours professionnels.

Ces actions couvrent notamment la reconnaissance des collaborateurs, le développement d'une ligne managériale structurée 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 dont le programme « **En Route** ».

Scalian poursuit également le renforcement de son identité d'entreprise, la consolidation de son offre sociale et 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.

ESRS SI-4 / MDR-A

Processus d'identification des actions nécessaires et appropriées

Afin d'identifier les actions nécessaires en matière sociale, Scalian s'appuie sur les enquêtes de satisfaction internes, les enquêtes de sorties, les remontées terrain, les indicateurs sociaux tels que l'absentéisme, le turnover ou les écarts de rémunération, ainsi que sur les travaux des commissions et instances compétentes.

Ces analyses peuvent donner lieu à des entretiens individuels ou collectifs, notamment des groupes de discussion, conduits par les équipes RH afin d'identifier les actions correctives ou préventives nécessaires.

Concernant les incidents liés aux risques psychosociaux ou aux accidents du travail, Scalian s'appuie sur des méthodes d'analyses des causes racines, des entretiens qualitatifs et, lorsque cela est pertinent, des échanges avec les représentants du personnel. Ces travaux peuvent donner lieu à la formalisation de rapports, de constats ou de recommandations d'actions.

ESRS SI-4 / MDR-A

Actions prévues et en cours pour atténuer les risques matériels

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

Parmi les principales actions prévues et en cours :

- La révision des grilles salariales, afin de contribuer à une rémunération compétitive et équitable, tenant compte des évolutions économiques, des tensions sur le marché de l'emploi et des cadres conventionnels ou réglementaires applicables ;

- 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 et à renforcer la continuité managériale ;
- La création d'un comité Santé & Sécurité Groupe, appelé à renforcer le dispositif de prévention et à accompagner la démarche de certification ISO 45001 à horizon 2026.
- Le renforcement du parcours d'intégration des managers, afin de favoriser un processus d'accueil, de montée en compétences et d'appropriation des pratiques managériales 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 important pour Scalian, dans un secteur d'activité où le suivi managérial, l'accompagnement des équipes et la prévention des situations sensibles peuvent représenter des points 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.

ESRS S1-3 / ESRS S1-4

Prévention des impacts négatifs liés aux pratiques et projets internes

Dans le cadre de ses projets internes, notamment la digitalisation des processus RH ou opérationnels, Scalian met en œuvre des dispositifs visant à prévenir ou limiter des impacts négatifs potentiels, en particulier en matière de respect des droits fondamentaux, de protection des données personnelles et de sécurité des informations.

Les solutions concernées sont soumises, selon leur nature et leur niveau de sensibilité, à une évaluation par la Direction des Systèmes d'Information (DSI), le Délégué à la Protection des Données (DPO) et les fonctions concernées.

Leur expertise est intégrée aux processus de sélection, de contractualisation et de gouvernance des solutions déployées notamment lorsque les projets impliquent le traitement de données personnelles, des enjeux de cybersécurité ou des impacts organisationnels significatifs.

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 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 ou limiter les impact négatif potentiels sur les collaborateurs.

ESRS S1-4 / MDR-A

Ressources allouées à la gestion des impacts matériels

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 contribuant à la traçabilité ;
- **Des dispositifs budgétaires dédiés**, notamment des budgets spécifiques pour la formation, la politique d'égalité professionnelle, la politique handicap, l'amélioration des conditions de travail, ainsi que pour les diagnostics et audits externes.
- **Des politiques sociales structurées**, couvrant les principaux enjeux 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 (COEX). 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 contribue à assurer l'allocation des moyens nécessaires à la maîtrise progressive des impacts, risques et opportunités sociaux jugés matériels.

ESRS S1-4 / MDR-A

Mesures prises pour atténuer les effets négatifs potentielles sur la main d'œuvre liées à la transition vers une économie bas-carbone

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 des collaborateurs :

- **Le développement de la mobilité douce**, avec la mise en place d'une politique de cofinancement de vélos électriques et une augmentation de l'indemnité kilométrique vélo, afin de favoriser l'usage de modes de transport moins-émissifs pour les trajets domicile-travail ;
- **La promotion du covoiturage**, à travers le déploiement et l'animation d'une plateforme dédiée afin de contribuer à la réduction du nombre de trajets individuels motorisés ;
- **La recours au télétravail**, lorsque compatible avec les activités, les contraintes clients et l'organisation des équipes, qui peut contribuer 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 de la flotte automobile**, incluant la réduction progressive du recours aux véhicules thermiques au profit de **solutions moins émissives**, ainsi qu'un encadrement renforcé des déplacements professionnels afin d'en limiter la fréquence et l'impact environnemental lorsque cela est compatible avec les exigences opérationnelles.

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. Elles font l'objet d'un suivi dans le cadre des politiques RH, des actions QVCT, des dispositifs de dialogue social et du plan de transition climat.

3.3 Objectifs sociaux, engagement et expression des collaborateurs

ESRS S1-5 / MDR-T

3.3.1 Objectifs en matière de performances sociales

Dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines et en cohérence avec les enjeux matériels identifiés dans l'analyse des impacts, risques et opportunités (§3.1.3), Scalian définit des objectifs sociaux visant à piloter la performance sociale du Groupe et à répondre aux principaux enjeux liés à la gestion de sa main-d'œuvre.

Ces objectifs couvrent les axes prioritaires de la politique RH et font l'objet d'un suivi régulier à travers des indicateurs de performance associés. Ils contribuent au pilotage des impacts, risques et opportunités sociaux matériels identifiés au titre d'ESRS S1, notamment sur les conditions de travail, l'engagement, la formation, la diversité, l'inclusion, la santé et sécurité et l'attractivité.

Les objectifs définis portent notamment sur :

- Le **développement des compétences**, avec un objectif de taux de collaborateurs formés supérieur à **65%** ;
- La **promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle**, incluant un objectif de **30 %** de femmes dans les fonctions managériales et techniques à horizon 2028 ;
- La **qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs**, mesurés notamment à travers l'enquête **Great Place to Work**, objectif de taux de satisfaction global annuel fixé **85 %** ;
- La **santé et la sécurité au travail**, avec un objectif d'un taux d'absentéisme inférieur à **3 %** et un objectif de satisfaction relatif aux conditions de sécurité supérieur à **95 %**.

Ces objectifs sont définis sur la base de l'année de référence 2023 et peuvent être révisés afin de tenir compte de l'évolution du périmètre du Groupe, notamment en cas d'acquisitions.

Ils s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue et contribuent à renforcer l'attractivité du Groupe, la fidélisation des talents et la performance globale de ses activités.

ESRS S1-2 / ESRS S1-4 / MDR-M

3.3.2 Évaluation de la satisfaction et de l'engagement des collaborateurs

Scalian évalue régulièrement le niveau d'engagement et de satisfaction de ses collaborateurs au travers de dispositifs structurés, notamment des enquêtes internes telles que *Great Place to Work* (GPTW) et la Fiche Enquête Satisfaction Collaborateur (FESCO).

Ces enquêtes permettent de mesurer la perception des collaborateurs sur des thématiques clés telles que l'environnement de travail, la qualité du management, le développement professionnel et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Les résultats de ces enquêtes font l'objet d'un suivi dans le temps afin d'analyser les évolutions et d'identifier les axes d'amélioration. Le résultat GPTW 2025, inférieur à l'objectif fixé, constitue un point d'attention prioritaire pour le pilotage de l'engagement, de la qualité de vie et des conditions de travail, ainsi que pour l'adaptation des plans d'action RH et managériaux

Sur la période récente, les indicateurs de satisfaction montrent une évolution comme suit :

Objectifs	Objectif	2023	2024	2025
Taux de satisfaction global (GPTW)	85%	75 %	78 %	71 %
Taux de satisfaction FESCO	75%	82 %	84 %	81 %

Ces résultats sont analysés par la Direction des Ressources Humaines et partagés avec les instances de gouvernance, afin d'adapter les politiques et plans d'action en matière de qualité de vie au travail.

Dans une logique d'amélioration continue, Scalian s'inscrit également dans une démarche comparative avec les standards du marché, permettant de situer ses performances par rapport à des référentiels externes.

Les résultats de ces dispositifs contribuent directement à l'identification et au pilotage des actions prioritaires en matière d'engagement des collaborateurs, en cohérence avec les enjeux identifiés dans l'analyse des impacts, risques et opportunités (§ 3.1.3).

ESRS S1-2 / ESRS S1-4

Communication auprès des travailleurs

Scalian met en œuvre des actions de communication interne afin d'informer les collaborateurs sur les politiques sociales, les dispositifs d'accompagnement, les résultats des enquêtes internes et 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 important. Elles permettent de recueillir la perception des collaborateurs, d'identifier certains besoins d'information ou de clarification et d'alimenter les plans d'action RH et managériaux.

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.

ESRS S1-2 / ESRS S1-4

Accompagnement des évolutions sociales et managériales

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, lorsque son périmètre, sa nature ou ses impacts potentiels le justifient comprenant :

- Des réunions d'information, notamment en visioconférence à destination des managers ou des populations concernées ;
- Des sessions de questions-réponses (Q&A) permettant aux équipes concernées de s'approprier les changements et de poser leurs interrogations et de faire remonter les éventuels points de vigilance.

Ces dispositifs contribuent à structurer la communication sociale interne, en complément des mécanismes de dialogue social, des enquêtes internes, des canaux RH de proximité et des dispositifs de signalement. Ils visent à accompagner les évolutions organisationnelles et à favoriser la prise en compte des retours des collaborateurs, dans le respect des droits fondamentaux au travail.

ESRS S1-2 / ESRS S1-3

3.3.3 Processus et canaux de remontée des préoccupations

ESRS S1-2 / ESRS S1-3

Processus et canaux de communication permettant aux travailleurs de faire part de leurs préoccupations

Scalian met en place différents mécanismes permettant aux collaborateurs de faire remonter leurs préoccupations, individuelles ou collectives, dans un cadre organisé, confidentiel et sécurisé. Ces mécanismes couvrent notamment les canaux RH, les dispositifs de dialogue social, les enquêtes internes et les canaux de signalement.

Un **dispositif de signalement confidentiel** est disponible pour les collaborateurs et les parties prenantes concernées. 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 sur les périmètres où ces instances existent. 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 concernés selon les règles applicables à chaque instance et dans le respect des obligations de confidentialité.

En complément, Scalian met à disposition plusieurs canaux de remontée ou de signalement accessibles à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut (salariés permanents, intérimaires, stagiaires, prestataires, partenaires externes). Ces dispositifs reposent sur trois principes :

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 ;
- **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.

ESRS S1-3

Mécanisme d'alerte

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.

ESRS S1-6 / ESRS S1-7 / ESRS S1-13 / MDR-M

3.4 Caractéristiques de la main-d’œuvre et développement des compétences

ESRS S1-6 / ESRS S1-7

3.4.1 Caractéristiques de la main d’œuvre

Les données sociales couvrent **93 % des effectifs** du périmètre consolidé du Groupe, sur les principales zones d’implantation suivantes : **France, l’Allemagne, l’Espagne, le Canada et l’Inde**. En effet, les entités nouvellement acquises ne sont pas intégrées aux indicateurs relatifs à ESRS S1 de ce rapport de durabilité.

La main d’œuvre du Groupe est principalement constituée de **collaborateurs employés en contrat à durée indéterminée**, reflétant la volonté de privilégier des relations d’emploi durables. Des contrats à durée déterminée et des dispositifs d’alternance sont également mobilisés afin d’accompagner les besoins opérationnels. **La majorité des collaborateurs est employée à temps plein**. Le Groupe recourt également à des ressources externes, notamment des freelances et des sous-traitants, afin de répondre à des besoins spécifiques en expertise.

Genre	Nombre total d’employés
Hommes	2 978
Femmes	1 648
Autres	0
Non déclarés	0
Total	4 626

Pays	Nombre total d’employés
France	3 101
Allemagne	602
Espagne	527
Canada	133
Inde	263

Segmentation de la typologie des contrats chez Scalian

Contrat (salariés)	Pourcentage
CDI	86,1 %
CDD	0,4 %
Alternants	0,9 %
Stagiaires	0,3 %
Contrat (non-salariés)	Pourcentage
Freelances/Sous-traitants	12,3 %

3.4.2 Formations et développement des compétences

Politique RH en matière du développement des compétences

Le développement des compétences constitue un levier structurant de la performance durable du Groupe, en lien avec les enjeux d’attractivité, de fidélisation des talents et d’évolution des métiers identifiés dans l’analyse des impacts, risques et opportunités (§ 3.1.3).

Dans ce cadre, Scalian met en œuvre des dispositifs de formation visant à accompagner les collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel. Ces dispositifs s’appuient sur des programmes de formation structurés, notamment développés au sein de la *Scalian Academy*, et couvrent un large périmètre de compétences.

Les actions de formation portent à la fois sur :

- les expertises techniques liées aux activités du Groupe,
- les compétences associées aux transformations numériques et environnementales,
- les compétences transverses nécessaires à l’évolution professionnelle des collaborateurs.

Le déploiement de ces dispositifs fait l’objet d’un suivi au travers d’indicateurs de performance sociale, notamment le taux de collaborateurs formés et le volume d’heures de formation par salarié, permettant d’évaluer la couverture et l’intensité des actions engagées.

Ces dispositifs contribuent à renforcer l’employabilité des collaborateurs, à accompagner leur développement professionnel et à répondre aux besoins en compétences du Groupe dans un contexte de transformation de ses activités.

Ambitions & indicateurs

Indicateur	Objectif	2023	2024	2025
Taux de collaborateurs formés annuellement	65 %	64 %	63 %	59 %
Taux de collaborateurs ayant fait l’objet d’évaluation de leurs performances et de leur évolution de carrière	80 %	N/A	56 %	64 %

Le taux de collaborateurs formés s’établit à 59 % en 2025, en retrait par rapport à 2024 et inférieur à l’objectif de 65 %. Cette évolution s’explique principalement par un volume plus faible de nouveaux entrants sur l’exercice. Les collaborateurs récemment recrutés bénéficient habituellement de parcours d’intégration structurés, représentant une part significative du volume global de formation. La diminution de ces parcours d’intégration a donc contribué à la baisse du nombre total de collaborateurs formés.

Ce résultat, inférieur à l’objectif fixé, fera l’objet d’un suivi renforcé en 2026 afin d’identifier les leviers permettant d’améliorer la couverture des actions de formation.

	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	64 %	64 %	-	-	64 %
Nombre moyen d’heures de formation par salarié	8	14	-	-	12

3.5 Égalité de traitement, diversité et inclusion

ESRS S1-9 / ESRS S1-16 / ESRS S1-17

3.5.1 Égalité et diversité

La promotion de la diversité, de l'égalité de traitement et de l'inclusion constitue un axe structurant de la politique de gestion des ressources humaines de Scalian, en lien avec les enjeux d'attractivité, de fidélisation des talents et de performance, identifiés dans l'analyse des impacts, risques et opportunités (§3.1.3).

Le Groupe met en œuvre des actions visant à favoriser l'égalité de traitement entre les collaborateurs et à favoriser la diversité au sein de ses équipes, notamment en matière de genre, d'âge et de situation de handicap.

Ces engagements se traduisent par la mise en place de dispositifs dédiés, incluant des politiques et accords collectifs portant sur l'égalité professionnelle et l'inclusion, ainsi que des actions de sensibilisation et d'accompagnement.

Le suivi de ces engagements repose sur des indicateurs de performance sociale, notamment la part de femmes dans les fonctions managériales, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les indicateurs relatifs à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ces dispositifs s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue visant à renforcer la représentativité, l'équité de traitement et l'intégration de l'ensemble des collaborateurs au sein du Groupe.

ESRS S1-9 / ESRS S1-16 / MDR-M

3.5.2 Égalité des chances et égalité femmes-hommes

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 de promouvoir l'égalité de traitement entre les collaborateurs, indépendamment des critères protégés par les réglementations applicables.

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'assistantat social.

Ces actions visent à favoriser un environnement de travail respectueux, inclusif et attentif aux situations individuelles, contribuant ainsi à la cohésion sociale et à l'attractivité du Groupe.

ESRS S1-5 / ESRS S1-9 / ESRS S1-16 / MDR-T / MDR-M

Ambitions & indicateurs

Indicateur	Objectif 2028	2023	2024	2025
Taux de femmes dans une fonction managériale	30 %	25,6 %	27,2%	30,1%
Taux de femmes représentées dans les domaines techniques et business	30 %	36,7 %	35,2 %	33,4%
Écart de rémunération H/F*	< 2% ²	-	1,2 %	1,0 %

² à niveau et temps de travail équivalent

Écart de rémunération H/F non pondéré	2%	10,1 %	8,6 %	7,6 %
Taux de promotions (changement de position) *	20 % de promotions	-	6 %	5%
Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés*		-	7,7	5,9

*Indicateur mis en place en 2024

ESRS S1-12 / ESRS S1-4 / MDR-P / MDR-A

3.5.3 Handicap

En 2024, Scalian a franchi une étape structurante 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 et agréé par la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS). Cet accord, approuvé à l'unanimité par les organisations syndicales représentatives, illustre l'engagement du Groupe en faveur des principes d'égalité de traitement et d'égalité des chances, en ligne avec les valeurs humaines fondamentales que porte Scalian.

Pour soutenir la mise en œuvre opérationnelle de cet engagement, des moyens dédiés ont été mobilisés, incluant :

- La désignation de référents handicap par région ;
- L'allocation d'un budget annuel supérieur à 800 000 euros sur le périmètre de l'accord ;
- Le recours à un partenariat avec un service d'assistance sociale, ainsi qu'un dispositif de pair-aidance,
- 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 25 nouveaux collaborateurs titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) en 2026,
- 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 à ce stade au **périmètre France**, regroupant environ 3 200 salariés. Le Groupe envisage, à moyen terme, de capitaliser sur ce dispositif afin de partager progressivement certaines bonnes pratiques avec ses filiales internationales, en tenant compte des contextes sociaux, réglementaires et opérationnels locaux.

En **2026**, Scalian engage de nouvelles négociations avec ses partenaires sociaux dans le but de reconduire ses engagements dans le cadre d'un deuxième accord agréé sur le périmètre France.

ESRS S1-5 / ESRS S1-12 / MDR-T / MDR-M

Ambitions & indicateurs

Les indicateurs ci-dessous sont rattachés au périmètre de l'accord, c'est-à-dire le périmètre France, sauf mention contraire.

Indicateur	Objectifs (2026)	2023	2024	2025
Collaborateurs disposant d'une reconnaissance de Qualité de travailleur handicapé	2,5 %	1,1 %	1,7 %	2,6 %
Nombre de personnes en situation de handicap	-	31	80	97
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)	2,5 %	N.C	4,8%	4,2%
Montant d'achat confié au STPA	32k€	23K€	88K€	153k€

ESRS SI-6 / ESRS SI-9

3.5.4 Répartition des salariés par âge et représentation managériale

	Nombre	Pourcentage
Salariés de moins de 30 ans	1 170	25 %
Salariés entre 30 et 50 ans	2 930	63 %
Salariés de plus de 50 ans	526	12 %
Nombre total de salariés	4 626	100 %

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de personnes occupant un haut poste de direction (<i>Top management</i>)	2	6	8
Répartition par genre des personnes occupant un haut poste de direction (<i>Top management</i>)	25 %	75 %	100 %
Nombre de personnes occupant un haut poste de direction élargi (<i>Top management étendu</i>)	15	25	40
Répartition par genre des personnes occupant un haut poste de direction élargi (<i>Top management étendu</i>)	38 %	62 %	100 %
Nombre de personnes occupant un poste de management	128	297	425
Répartition par genre des personnes occupant un poste de management	30 %	70 %	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 niveau du management (Comité Exécutif ou *Leadership team*) et aux postes situés au niveau de management immédiatement inférieur (N-1).
- « *Poste de management* » fait référence aux salariés encadrant a minima une personne en ligne directe.

ESRS SI-17

3.5.5 Indicateurs spécifiques aux incidents de discrimination et de harcèlement

Les indicateurs ci-dessous portent sur les incidents enregistrés au cours de l'exercice 2025 relatifs à des situations de harcèlement, de discrimination ou à d'autres situations assimilées. Ils ne préjugent pas de la qualification juridique définitive des faits, celle-ci dépendant de l'analyse conduite dans le cadre des procédures applicables.

	Nombre
Nombre total d'incidents	5
Dont nombre d'incidents liés au harcèlement	2

Dont nombre d'incidents liés à la discrimination	1
Autres incidents	2

Les signalements correspondants font l'objet d'un traitement par les équipes compétentes, en lien avec la Direction des Ressources Humaines lorsque cela relève de son périmètre, dans le respect des procédures internes, des règles de confidentialité et des protections applicables aux personnes concernées.

ESRS S1-1 / ESRS S1-2 / ESRS S1-8 / ESRS S1-14 / MDR-M

3.6 Santé, sécurité et dialogue social

ESRS S1-1 / ESRS S1-14 / MDR-M

3.6.1 Santé et Sécurité au Travail

ESRS S1-1 / MDR-P

Politique en matière de Santé et Sécurité au Travail

Cette politique prend en compte l'aménagement des bureaux, ainsi que les pratiques de travail et conditions de travail, qui contribuent à préserver la sécurité et la santé physique et psychologique de l'ensemble des personnes. L'organisation du travail s'exerce dans les locaux de Scalian, sur les sites clients ou au domicile des collaborateurs dans le cadre du télétravail.

La santé et la sécurité au travail constituent un axe prioritaire de la politique de gestion des ressources humaines de Scalian, en lien avec les enjeux de conditions de travail et de bien-être identifiés dans l'analyse des impacts, risques et opportunités (§ 3.1.3).

Le Groupe met en œuvre des dispositifs de prévention et de gestion des risques professionnels visant à prévenir les atteintes à la sécurité physique et mentale des collaborateurs. Ces dispositifs reposent notamment sur l'identification et l'évaluation des risques, ainsi que sur la mise en place de mesures de prévention adaptées.

Le suivi de ces enjeux s'appuie sur des indicateurs de performance sociale, incluant notamment le taux d'absentéisme, le nombre d'accidents du travail et le nombre de maladies professionnelles déclarées.

Au titre de l'exercice 2025, les principaux indicateurs observés sont les suivants :

Indicateur	Objectif	2023	2024	2025
Taux d'absentéisme	< 3 %	France : 2,20 %	France : 2,30 %	France : 3,56 %
Taux de satisfaction des collaborateurs relatif aux conditions de sécurité	95 %	93 %	95 %	94 %

Le taux d'absentéisme observé sur l'exercice sur le périmètre France s'établit à 3,56 % en 2025, au-dessus de l'objectif Groupe de 3 %. Cette évolution est corrélée à l'évolution du taux d'absentéisme observé dans le secteur d'activité, fait l'objet d'un suivi spécifique par la Direction des Ressources Humaines et peut s'expliquer par des facteurs conjoncturels (incertitude économique et géopolitique, éco-anxiété, dégradation de la santé mentale...) et de transformation organisationnelle. Des actions sont en cours afin de renforcer la prévention des risques (canaux d'écoute, entretiens de pré-reprise et reprise, adaptation des conditions de travail, pair-aidance, assistantat social...), d'améliorer les conditions de travail et de réduire progressivement ce taux.

Indicateur	2023	2024	2025
Nombre de problèmes de santé liés au travail (maladies professionnelles)	0	0	2
Nombre d'accidents du travail enregistrables	France UES Scalian : 4	24	25

Taux de fréquence*	France UES Scalian : 0,81	3,44	3,53
Taux de gravité**	France UES Scalian : 0,01	0,09	0,16
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
Taux de sites couverts par une évaluation des risques pour la santé et la sécurité (DUERP ou équivalent local lorsque applicable)	100 %	100 %	100 %

*Taux de fréquence : (Nombre d'accidents de travail avec arrêt / heures travaillées) × 1.000.000.

**Taux de gravité : (Nombre de journées perdues par incapacité temporaire/heures travaillées) x 1 000.

Ces indicateurs font l'objet d'un suivi régulier par la Direction des Ressources Humaines et sont analysés afin d'identifier les axes d'amélioration et de renforcer les actions de prévention.

Dans une logique d'amélioration continue, Scalian poursuit le déploiement et l'harmonisation de ses dispositifs de prévention et de suivi à l'échelle de ses différentes implantations.

ESRS S1-2 / ESRS S1-8 / MDR-M

3.6.2 Dialogue social

ESRS S1-2 / ESRS S1-8 / MDR-P

Politique favorisant le dialogue social

Scalian met en œuvre des dispositifs de dialogue social visant à favoriser l'information, la consultation et la participation des collaborateurs et de leurs représentants, en lien avec les enjeux de conditions de travail et d'engagement identifiés dans l'analyse des impacts, risques et opportunités (section 3.1.3). Ces dispositifs reposent notamment sur des instances représentatives du personnel et sur la conclusion d'accords collectifs, permettant d'encadrer les principales pratiques sociales du Groupe.

Le Groupe met en œuvre des dispositifs de représentation du personnel conformément aux réglementations applicables, et organise des échanges réguliers avec les partenaires sociaux. Le dialogue social porte notamment sur des thématiques liées aux conditions de travail, à l'organisation des activités, à la santé et sécurité, ainsi qu'aux politiques de gestion des ressources humaines.

Le suivi du dialogue social repose sur des indicateurs tels que le nombre d'accords collectifs conclus, le taux de couverture des collaborateurs par des instances représentatives, ainsi que la fréquence des échanges avec les représentants du personnel. Ces dispositifs contribuent à renforcer l'engagement des collaborateurs, à anticiper les évolutions organisationnelles et à accompagner la mise en œuvre des politiques sociales du Groupe.

ESRS S1-2 / ESRS S1-8

3.6.3 Processus d'engagement auprès des travailleurs et des représentants des travailleurs

ESRS S1-2 / ESRS S1-8

Processus d'engagement général

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 établies conformément au cadre réglementaire applicable. Ce processus se traduit par la conclusion d'accords collectifs d'entreprise négociés avec les organisations syndicales représentatives, dont les salariés bénéficient du périmètre concerné peuvent bénéficier selon les règles applicables.

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 tenue d'élections sociales est prévue au cours de l'exercice 2026 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 des actes sociaux concernés par la Direction des Affaires Sociales contribuent à l'application harmonisée des règles sociales et au suivi de 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.

ESRS S1-2

Prise en compte des perspectives des travailleurs, dans les décisions et activités

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.

ESRS S1-2 / ESRS S1-8

Engagement de Scalian vis-à-vis des travailleurs

Scalian formalise ses engagements sociaux à travers plusieurs dispositifs, principalement déployés sur le périmètre France en raison du cadre réglementaire applicable.

Ces engagements se traduisent notamment par :

- la négociation et la mise en œuvre d'accords collectifs couvrant des thématiques telles que l'emploi, les conditions de travail, la diversité et l'inclusion,
- la formalisation des échanges avec les représentants du personnel, notamment au travers des procès-verbaux des réunions,
- la participation aux négociations annuelles obligatoires,
- l'organisation d'échanges réguliers avec les instances représentatives et les représentants de proximité.

Ces dispositifs ont conduit à la conclusion de plusieurs accords collectifs au cours des dernières années et contribuent à structurer le cadre social du Groupe.

La supervision de ces engagements est assurée au niveau de la Direction du Groupe, afin d'en organiser le déploiement et le suivi.

En cohérence avec son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, Scalian intègre le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans ses pratiques et dans sa stratégie globale.

ESRS S1-8 / MDR-M

Ambitions & indicateurs

Dialogue social	2023 (France)	2024 (France)	2025 (France)
Taux de collaborateurs couverts par une convention collective	100 %	100 %	100 %
Taux de collaborateurs représentés par un élu du personnel	100 %	100 %	99,9 %

Nombre de réunions organisées entre les représentants du personnel et les représentants de la Direction	56	50	58
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 structuré 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 formalisées, 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 au moyen des enquêtes *Great Place to Work* et FESCO. Les résultats 2025 font apparaître des situations contrastées selon les indicateurs suivis et constituent un point d'attention pour le pilotage de l'engagement, de la qualité de vie au travail et des plans d'action RH.

Ainsi, Scalian inscrit sa performance sociale dans une démarche alignée avec les standards internationaux, en contribuant activement au bien-être et au développement professionnel des collaborateurs, tout en renforçant progressivement la résilience sociale de son organisation face aux évolutions économiques et environnementales.

4. Gouvernance

ESRS 2 GOV-1 / GOV-2 / GOV-5

4.1 Description de la gouvernance ESG

Voir également le chapitre 0 « ESRS 2 GOV-1 / GOV-2 / GOV-5

Gouvernance et interactions », qui décrit l'organisation générale des instances de gouvernance de Scalian et leur fonctionnement.

ESRS 2 GOV-1 / GOV-2

4.1.1 Une gouvernance ESG intégrée au pilotage du Groupe

Le Comité Exécutif (COEX) constitue l'organe central de pilotage du Groupe. Il définit les orientations stratégiques et supervise leur mise en œuvre à l'échelle de l'ensemble des activités. Les dimensions ESG sont intégrées dans les décisions du COEX, notamment à travers le suivi des plans d'action, l'évaluation des indicateurs ESG et l'arbitrage des priorités associées aux enjeux matériels

ESRS 2 GOV-1 / GOV-2

4.1.2 Une gouvernance ESG structurée

Le Groupe s'appuie sur un Comité ESG dédié, chargé de définir et de piloter la stratégie de durabilité. Le Comité ESG se réunit au moins trois fois par an, conformément à l'objectif de pilotage retenu et élabore un plan d'action annuel. Il assure le suivi des initiatives mises en œuvre et coordonne les travaux des sous-comités spécialisés (environnement, social, achats responsables, éthique et conformité). Le Comité s'appuie sur des indicateurs clés de performance permettant d'évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre et d'assurer un pilotage régulier des enjeux ESG.

ESRS 2 GOV-2 / GOV-5

4.1.3 Des sous-comités spécialisés

Les sous-comités ESG sont responsables de la mise en œuvre opérationnelle des actions dans leurs domaines respectifs.

Ils couvrent notamment :

- les enjeux environnementaux,
- la performance sociale,
- les achats responsables,
- l'éthique et la conformité.

Chaque sous-comité dispose d'indicateurs dédiés et contribue à la remontée d'informations vers le Comité ESG, garantissant une coordination des actions et une vision consolidée des performances du Groupe.

ESRS 2 GOV-5 / MDR-M

4.1.4 Un dispositif orienté pilotage et performance

L'organisation mise en place permet d'assurer un pilotage structuré des enjeux ESG, incluant le suivi des indicateurs, la mise en œuvre de plans d'action et l'identification d'axes d'amélioration continue. Les dispositifs de gouvernance

sont complétés par des mécanismes de contrôle interne et d’audit visant à garantir la fiabilité des données et la conformité des pratiques.

ESRS 2 GOV-2 / GOV-5

4.1.5 Une dynamique d’amélioration continue

Ce dispositif de gouvernance est déployé à l’ensemble des entités du Groupe, avec une adaptation progressive aux spécificités locales. Cette gouvernance permet d’assurer le pilotage des enjeux matériels identifiés dans le cadre de l’analyse de double matérialité, notamment en matière environnementale, sociale et de gouvernance.

Les décisions prises par ces instances s’appuient sur le suivi des indicateurs de performance et sur les impacts, risques et opportunités identifiés par le Groupe.

Les valeurs 2023 et 2024 reflètent la phase de structuration progressive des comités ESG et Éthique & Conformité. L’exercice 2025 correspond à la première année de pilotage consolidé selon l’objectif de fréquence retenu. Le quorum est apprécié par rapport aux membres désignés du comité concerné à la date de la réunion.

Indicateur	Objectif	2023	2024	2025
Nombre de comités ESG organisés avec 75 % de quorum	≥ 3 par an	0	1	3
Nombre de comités d’audit interne organisés avec 75 % de quorum	≥ 3 par an	0	4	4
Nombre de comités Éthique et Conformité organisés avec 75 % de quorum	≥ 3 par an	0	1	3

ESRS G1-1 / ESRS G1-3 / MDR-P / MDR-A / MDR-M

4.2 Conduite des affaires, éthique et conformité

ESRS 2 SBM-3 / ESRS G1

4.2.1 Enjeux matériels liés à la conduite des affaires

Les enjeux liés à la conduite des affaires constituent un axe structurant de la gouvernance de Scalian. Ils concernent notamment la prévention des risques de corruption, le respect des réglementations applicables, la protection des données ainsi que le maintien de pratiques éthiques dans l’ensemble des activités du Groupe.

Ces enjeux s’inscrivent dans les impacts, risques et opportunités identifiés dans le cadre de l’analyse de double matérialité et font l’objet d’un pilotage spécifique au sein du dispositif de gouvernance.

Compte tenu du modèle d’affaires de Scalian — conseil, ingénierie, transformation digitale, logiciels et prestations intellectuelles B2B, dans des secteurs souvent exigeants ou réglementés — les principaux enjeux de conduite des affaires portent sur la culture éthique, la conformité réglementaire, la prévention de la corruption, la gestion des alertes, la prévention des conflits d’intérêts et la fiabilité des dispositifs de contrôle interne.

ESRS	Thème	I	R	O	Horizon	Description synthétique	KPI	Actions
G1	Éthique des affaires et conformité		X	X	Court terme	Risque de non-conformité réglementaire et atteinte à l’intégrité des pratiques 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.	Nombre de formations éthique réalisées ; taux de signature du code éthique ; nombre d’incidents	Code éthique ; formations obligatoires ; dispositif de contrôle interne

ESRS	Thème	I	R	O	Horizon	Description synthétique	KPI	Actions
G1	Dispositif d'alerte et gestion des incidents	X	X	X	Court terme	Risques de corruption pouvant entraîner sanctions juridiques et réputationnelles Opportunité : Résolution des défaillances, amélioration continue des systèmes de gestion. Image de marque valorisée grâce à la transparence et la loyauté des pratiques. L'harmonisation du dispositif d'alerte au niveau Groupe et sa bonne appropriation par les collaborateurs et parties prenantes constituent des axes de suivi.	Nombre de cas de corruption ; taux de formation des collaborateurs ; nombre d'alertes traitées	Dispositif anti-corruption ; cartographie des risques ; formations dédiées
G1	Lutte contre la corruption		X	X	Court terme	Gestion des alertes internes liées à l'éthique et à la conformité. Opportunité : Prévention des comportements anticoncurrentiels.	Nombre d'alertes reçues ; délai de traitement	Canal d'alerte ; traitement confidentiel ; protection des lanceurs d'alerte
GOV-1	Gouvernance ESG et pilotage			X	Moyen terme	Opportunité : Structuration de la gouvernance ESG pour piloter la performance durable	Nombre de comités ESG ; fréquence des réunions ; suivi des indicateurs ESG	Comité ESG ; sous-comités spécialisés ; reporting régulier au COEX
G1	Relations fournisseurs et achats responsables		X		Moyen terme	Risques liés à la chaîne d'approvisionnement et respect des exigences ESG	Part des fournisseurs évalués ESG ; nombre de signalements fournisseurs	Politique achats responsables ; évaluation ESG des fournisseurs ; charte fournisseurs
MDR-A	Sécurité des données et cybersécurité		X		Court terme	Risques liés à la sécurité des systèmes d'information et aux données sensibles	Nombre d'incidents de cybersécurité ; taux de collaborateurs formés ; délai de résolution	Mesures de sécurité informatique ; formations cybersécurité ; conformité ISO 27001

ESRS G1-1 / G1-3 / MDR-P

4.2.2 Politique éthique et conformité

Scalian s'appuie sur un dispositif structuré visant à garantir l'intégrité, la transparence et la conformité de ses pratiques. Ce dispositif repose notamment sur :

- un code d'éthique et de conduite applicable à l'ensemble des collaborateurs ;
- des politiques internes encadrant la prévention des risques de corruption, des conflits d'intérêts, des cadeaux et invitations et des comportements contraires aux principes du Groupe ;

- des procédures de conformité réglementaire adaptées aux différentes zones d'implantation du Groupe.
- un dispositif d'alerte permettant la remontée et le traitement des situations sensibles ;
- des actions de formation et de sensibilisation adaptées aux populations concernées.

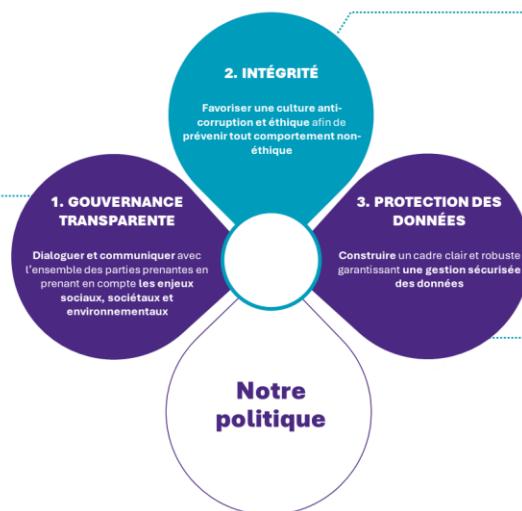
Gouvernance transparente 

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



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



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

Ces

dispositifs sont diffusés auprès des collaborateurs et intégrés progressivement dans les pratiques opérationnelles du Groupe, en tenant compte des spécificités locales, des zones d'implantation et de l'intégration progressive des nouvelles entités.

ESRS G1-5 – information volontaire

Absence de pratiques de lobbying et de contributions politiques

Scalian ne mène pas, à la date du présent rapport, d'activités de lobbying au sens d'une activité structurée de représentation d'intérêts et ne réalise aucune contribution politique. Le Groupe n'est pas inscrit à des registres de représentation d'intérêts.

Le Groupe veille néanmoins à assurer une veille réglementaire active et peut participer à des échanges sectoriels dans le respect des règles applicables. Ces échanges ne sont pas assimilés à des contributions politiques ni à une activité de lobbying structurée.

ESRS G1-3 / MDR-A

4.2.3 Formation et sensibilisation

Le Groupe déploie des actions de formation et de sensibilisation afin de renforcer la culture éthique et la conformité au sein de l'organisation.

Ces formations portent notamment sur :

- l'éthique des affaires ;
- la lutte contre la corruption ;
- les conflits d'intérêts ;
- les cadeaux et invitations ;
- l'utilisation du dispositif d'alerte ;
- la protection des données et la cybersécurité, lorsque ces sujets relèvent des parcours de sensibilisation applicables.

Le taux de participation aux formations fait l'objet d'un suivi régulier. Lorsque des écarts sont observés par rapport aux objectifs fixés, des actions de renforcement des dispositifs de formation et de sensibilisation sont mises en œuvre afin d'assurer une couverture progressive de l'ensemble des collaborateurs.

Les taux de formation sont suivis par module, population cible et périmètre de déploiement. Ils peuvent donc varier selon les formations concernées et ne doivent pas être interprétés comme un taux unique couvrant l'ensemble des formations éthique, conformité, anticorruption, cybersécurité ou protection des données.

Le rapport annuel Éthique & Conformité prévoit également le renforcement des formations pour les nouveaux arrivants, les managers, les relais locaux Éthique & Conformité, les acheteurs et les collaborateurs exposés à des situations sensibles. Des campagnes de sensibilisation régulières doivent permettre de maintenir l'attention sur les risques éthiques, les conflits d'intérêts, les cadeaux et invitations, ainsi que l'utilisation du dispositif d'alerte.

Le déploiement des modules de formation et la qualité du suivi restent des axes de progrès, notamment en raison de l'intégration de nouvelles entités et des limites rencontrées dans certains outils de suivi.

Les indicateurs associés sont présentés dans les paragraphes 4.2.5 et 4.4.3.

ESRS 2 GOV-5 / MDR-A

4.2.4 Contrôle interne et pilotage éthique

Scalian dispose d'un dispositif d'alerte permettant aux collaborateurs et parties prenantes de signaler, de manière confidentielle, tout comportement contraire aux principes éthiques du Groupe.

Les signalements font l'objet d'un traitement structuré, garantissant la confidentialité, l'impartialité et la diligence dans l'analyse des situations. La confidentialité est assurée dans les limites nécessaires à l'analyse des signalements, aux obligations légales applicables et à la protection des personnes concernées.

Ce dispositif fait l'objet d'un suivi régulier incluant le nombre de signalements reçus, leur typologie, les délais de traitement ainsi que leur résolution.

Ce dispositif d'alerte s'inscrit dans un cadre plus large de contrôle interne visant à prévenir, détecter et traiter les risques liés à l'éthique et à la conformité. Le contrôle interne repose notamment sur des procédures formalisées, des contrôles réguliers et l'implication des fonctions concernées (juridique, conformité, ressources humaines). Il contribue à garantir la conformité des pratiques aux exigences réglementaires, à sécuriser les processus internes et à assurer la fiabilité des informations publiées. Les résultats issus des contrôles et du traitement des alertes sont pris en compte dans une démarche d'amélioration continue des dispositifs de gouvernance.

Descriptif du contrôle interne

Le **Comité d'Audit interne** contribue à la supervision des dispositifs de contrôle interne et de gestion des risques. Il suit les travaux d'audit, les recommandations et la mise en œuvre des actions correctives. Il porte une attention particulière aux risques financiers, opérationnels, technologiques, ESG, éthiques et de conformité.

Le **Comité Éthique et Conformité** assure pour sa part le suivi des sujets relevant plus spécifiquement de la conduite des affaires : politique éthique, prévention de la corruption, traitement des alertes, conflits d'intérêts, sensibilisation des collaborateurs et plans d'action correctifs.

La fonction **Éthique et Conformité** assure la veille réglementaire, accompagne les directions opérationnelles dans l'application des règles et contribue au déploiement des formations et actions de sensibilisation.

La **Direction Qualité** contribue à l'intégration des exigences éthiques et de conformité dans les audits internes et les revues de processus.

MDR-M

4.2.5 Reporting, indicateurs et performance éthique

Le pilotage des enjeux éthiques et de conformité repose sur un ensemble d'indicateurs permettant de suivre l'efficacité des dispositifs mis en place.

Ces indicateurs concernent notamment :

- le taux de formation des collaborateurs,

- le taux de diffusion et d'adhésion au code d'éthique,
- le nombre de signalements et leur traitement,
- les incidents liés à la conformité ;
- les délais de traitement des alertes ;
- les actions correctives mises en œuvre lorsque cela est pertinent

Les incidents de cybersécurité sont principalement traités dans §4.5, afin de distinguer les indicateurs relatifs à la conduite des affaires de ceux relatifs à la sécurité des données et des systèmes d'information.

Les indicateurs relatifs aux alertes distinguent, lorsque disponible, les signalements reçus, les signalements recevables, les dossiers clôturés, les délais de traitement et la typologie des situations remontées. Cette distinction vise à assurer une lecture homogène des données dans le temps.

Les résultats font l'objet d'un suivi régulier par les instances de gouvernance et permettent d'orienter les actions d'amélioration continue.

MDR-A / MDR-M

4.2.6 Amélioration continue

L'amélioration continue du dispositif éthique et conformité repose sur le suivi des alertes, l'analyse des résultats des contrôles internes, le retour d'expérience des audits, la mise à jour des procédures et le renforcement progressif des formations.

L'ensemble du dispositif est complété par des mécanismes de contrôle interne visant à garantir la conformité des pratiques et la fiabilité des informations publiées.

Les priorités d'amélioration portent notamment sur la consolidation des indicateurs, l'harmonisation du dispositif au niveau international, l'intégration des nouvelles entités, le renforcement des formations ciblées, la formalisation des contrôles comptables anticorruption et l'amélioration des outils de suivi.

ESRS G1 / MDR-M

4.2.7 Conclusion

L'éthique, la conformité et la conduite responsable des affaires constituent des composantes essentielles de la gouvernance de Scalian. Le Groupe s'appuie sur un cadre structuré combinant principes éthiques, procédures internes, dispositif d'alerte, contrôle interne, formations et suivi par des instances dédiées.

En 2025, la progression du nombre de comités ESG et de comités Éthique et Conformité traduit une structuration plus régulière du pilotage. Les priorités pour les prochains exercices portent sur la consolidation des indicateurs, le renforcement des formations, la poursuite du déploiement du Code d'éthique, la fiabilisation du suivi des alertes et l'amélioration continue des dispositifs de contrôle.

Les travaux issus du rapport annuel Éthique & Conformité confirment également la nécessité de poursuivre l'intégration des nouvelles entités, l'harmonisation du dispositif à l'international, le renforcement de l'évaluation des tiers, la formalisation des contrôles comptables anticorruption et la montée en maturité des outils de pilotage.

ESRS 2 GOV-4 / ESRS G1-2 / MDR-A / MDR-M

4.3 Vigilance proportionnée et chaîne de valeur

Scalian inscrit sa démarche de conformité et d'éthique dans une logique de responsabilité vis-à-vis de sa chaîne de valeur. Compte tenu de son modèle d'affaires, principalement fondé sur des prestations intellectuelles, du conseil, de l'ingénierie et des solutions digitales, les risques liés à la chaîne de valeur sont suivis de manière proportionnée à leur criticité.

Scalian n'est pas directement soumis à ce jour à l'obligation légale française relative au devoir de vigilance. Le Groupe applique néanmoins une démarche volontaire de vigilance, cohérente avec les attentes de ses parties prenantes, de ses clients et de son actionnaire de référence.

Cette démarche vise à identifier, prévenir et traiter les principaux risques liés aux tiers, notamment en matière d'éthique, de conformité, de droits humains, de confidentialité, de sécurité de l'information et d'environnement. Cette démarche ne constitue pas un plan de vigilance légal, mais une approche volontaire et proportionnée de diligence raisonnable, adaptée au modèle d'affaires du Groupe et à son exposition aux risques liés aux tiers.

Cette démarche s'inscrit également dans la continuité des travaux menés sur les achats responsables, l'évaluation des tiers et le dispositif Éthique & Conformité. Elle s'appuie sur une approche par les risques, afin de concentrer les efforts sur les tiers les plus critiques, sans alourdir de manière disproportionnée les relations avec les fournisseurs ou prestataires présentant un niveau de risque limité.

ESRS G1-2 / MDR-A

4.3.1 Une approche proportionnée des risques liés aux tiers

Scalian met en œuvre des dispositifs d'évaluation des tiers afin d'identifier les risques et de s'assurer du respect des exigences définies par le Groupe. Ces dispositifs reposent notamment sur l'évaluation des fournisseurs selon des critères ESG, l'identification des fournisseurs stratégiques et le suivi des pratiques des partenaires. Les résultats de ces évaluations font l'objet d'un suivi régulier et sont pris en compte dans la gestion des relations avec les tiers.

Scalian distingue notamment les fournisseurs critiques, les prestataires de services, les freelances, les partenaires commerciaux, les sous-traitants et, lorsque cela est applicable, les tiers impliqués dans des opérations d'acquisition ou d'intégration. Cette segmentation permet d'adapter le niveau d'évaluation et de contrôle au niveau d'exposition réel.

Les modalités d'évaluation et de suivi sont précisées dans les sections dédiées aux achats responsables, à l'éthique et conformité, ainsi qu'à la sécurité des données.

L'approche retenue est proportionnée au niveau de risque identifié. Elle vise à prioriser les tiers les plus sensibles au regard de critères tels que la nature de la prestation, le pays d'intervention, l'accès éventuel à des informations sensibles, l'exposition aux risques éthiques ou de conformité, les enjeux environnementaux et les exigences contractuelles applicables.

Les indicateurs relatifs aux fournisseurs portent sur le périmètre des fournisseurs identifiés comme prioritaires, stratégiques ou critiques selon la méthodologie interne de qualification des risques tiers. Ils ne doivent pas être interprétés comme couvrant systématiquement l'ensemble des fournisseurs du Groupe.

ESRS G1-2 / MDR-A

4.3.2 Intégration des exigences dans les relations contractuelles

Scalian intègre des exigences éthiques, de conformité et de responsabilité dans ses relations avec les tiers lorsque cela est pertinent au regard du niveau de risque identifié. Ces exigences peuvent être formalisées au travers de clauses contractuelles, de documents de référence, d'engagements fournisseurs ou de demandes d'informations complémentaires.

Lorsque cela est pertinent, ces exigences sont intégrées dans les appels d'offres, les contrats, les conditions générales d'achat, les chartes fournisseurs ou les documents de conformité applicables.

Cette approche permet de renforcer la maîtrise des risques sans alourdir de manière disproportionnée les processus d'achat ou de contractualisation.

Les exigences contractuelles et les évaluations associées sont mises en œuvre de manière proportionnée au niveau de criticité des tiers et à la nature des risques identifiés.

4.3.3 Mécanismes d’alerte et traitement des situations sensibles

Le dispositif d’alerte de Scalian est ouvert aux parties prenantes internes et externes, notamment aux fournisseurs, prestataires et partenaires. Il permet de signaler des situations contraires aux règles d’éthique, de conformité ou aux engagements du Groupe.

Les signalements reçus sont traités selon un processus encadré, garantissant la confidentialité des informations, la protection des personnes concernées et l’analyse des faits signalés. Lorsque les faits sont établis, des mesures adaptées peuvent être décidées, pouvant aller d’un plan d’action correctif à une révision de la relation contractuelle.

Les signalements impliquant un tiers peuvent faire l’objet d’une analyse spécifique par les fonctions compétentes, notamment Éthique & Conformité, Ressources Humaines, Juridique, Achats, Qualité ou Sécurité de l’information selon la nature du sujet. Les suites données peuvent inclure une demande de clarification, un renforcement du suivi, une action corrective ou, dans les cas les plus graves, une révision de la relation contractuelle.

Le fonctionnement détaillé du dispositif d’alerte est présenté dans la section relative à l’éthique et à la conformité.

ESRS G1-2 / MDR-A

4.3.4 Critères ESG intégrés dans les achats de l’entreprise

Scalian intègre les enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans ses processus d’achats afin de maîtriser les impacts liés à sa chaîne de valeur et de renforcer la résilience de son modèle économique.

La politique d’achats responsables du Groupe repose sur plusieurs principes structurants :

- l’intégration de critères ESG dans la sélection et l’évaluation des fournisseurs,
- la priorisation des fournisseurs engagés dans des démarches de durabilité,
- la prise en compte des enjeux climatiques, notamment au regard des émissions indirectes de Scope 3,
- ainsi que le respect des exigences en matière de droits humains, d’éthique et de conformité.

L’ensemble des fournisseurs stratégiques fait l’objet d’une évaluation ESG, permettant d’identifier les risques et de définir des actions d’atténuation adaptées.

Cette démarche s’inscrit dans une logique d’amélioration continue, visant à renforcer l’impact positif de la chaîne d’approvisionnement et à accompagner les partenaires du Groupe dans leur propre transition.

ESRS G1-2 / MDR-A

4.3.5 Dialogue et amélioration continue

La démarche de vigilance s’inscrit dans une démarche d’amélioration continue. Les résultats des évaluations, des contrôles et du traitement des signalements permettent d’adapter les pratiques et de renforcer progressivement les exigences appliquées aux partenaires. Le Groupe poursuit ainsi le renforcement de ses dispositifs afin d’intégrer de manière croissante les enjeux ESG dans l’ensemble de sa chaîne de valeur.

Les priorités d’amélioration portent notamment sur la consolidation des critères ESG fournisseurs, l’harmonisation des pratiques d’évaluation entre entités, la formalisation des plans d’action lorsque cela est nécessaire, l’amélioration de la traçabilité documentaire et le renforcement du suivi des tiers critiques.

4.3.6 Indicateurs de suivi

Afin de piloter cette démarche, Scalian pourra suivre des indicateurs simples et proportionnés, en veillant à ne publier que les données disponibles et fiables.

Indicateurs	Objectif	2023	2024	2025
Part des fournisseurs stratégiques évalués sur des critères ESG, éthique ou conformité	100%	N/A	100%	100%

ESRS G1-2 / MDR-M**4.3.7 Conclusion**

La démarche de vigilance de Scalian s'inscrit dans une **logique pragmatique et proportionnée**. Elle vise à renforcer la confiance dans les relations avec les fournisseurs, prestataires et partenaires, tout en maîtrisant les principaux risques liés à l'éthique, à la conformité, aux droits fondamentaux, à la sécurité des informations et à l'environnement.

Cette démarche complète les dispositifs décrits dans les autres sections du rapport, sans les dupliquer. Elle constitue un **levier d'amélioration continue** de la gouvernance et de la responsabilité du Groupe dans sa chaîne de valeur.

Les priorités de progrès portent sur la consolidation du périmètre fournisseurs, l'amélioration de la traçabilité des évaluations, le déploiement progressif des outils de due diligence, l'intégration des nouvelles entités et la fiabilisation des indicateurs publiés.

Les prochains exercices devront permettre de renforcer la traçabilité des évaluations, la consolidation des indicateurs fournisseurs, l'harmonisation internationale du dispositif et le suivi des plans d'action associés aux tiers critiques.

4.4 Lutte contre la corruption

La prévention de la **corruption, du trafic d'influence, de la fraude et des conflits d'intérêts** constitue un **enjeu important** de conduite des affaires pour Scalian. Le Groupe intervient dans plusieurs secteurs sensibles ou fortement réglementés, avec des clients privés et publics, en France comme à l'international. Dans ce contexte, la maîtrise des risques d'intégrité contribue à préserver la confiance des clients, partenaires, collaborateurs et actionnaires.

Scalian applique une approche de **tolérance Zero** à l'égard des faits de corruption ou de pratiques illicites. Cette approche s'inscrit dans le cadre général de la politique éthique et conformité présentée dans le §4.2. Ce principe est réaffirmé dans le **Code éthique** accessible à l'ensemble du Groupe et à nos parties prenantes.

En 2024, Scalian a renforcé son **dispositif anticorruption** à travers une nouvelle cartographie des risques, la mise à jour de plusieurs documents de référence, l'extension progressive des outils de déclaration et de suivi, ainsi que la préparation d'un plan d'action pluriannuel visant à améliorer la maturité du dispositif.

Ces actions s'inscrivent dans une approche structurée de gestion des risques et contribuent au pilotage des enjeux identifiés dans le cadre de l'analyse de double matérialité.

ESRS G1-3 / MDR-P**4.4.1 Cadre de référence**

Le dispositif anticorruption de Scalian prend en compte les principales exigences applicables à ses activités et zones d'implantation, notamment :

- la loi Sapin II en France ;
- les réglementations internationales applicables lorsque les activités ou les clients concernés le requièrent ;
- les attentes des clients, partenaires et actionnaires en matière d'intégrité ;
- les bonnes pratiques de prévention de la corruption, notamment en matière de formation, d'évaluation des tiers, de contrôles et de traitement des alertes ;
- les résultats des cartographies de risques et des audits internes ou externes ;
- les exigences de cohérence Groupe applicables aux filiales et aux entités récemment intégrées.

L'objectif est de disposer d'un dispositif proportionné aux risques, compréhensible par les collaborateurs et intégré aux processus opérationnels les plus exposés.

Scalian prend également en compte les évolutions du contexte international, notamment les différences de maturité anticorruption entre pays, les risques liés aux interactions avec des tiers, les opérations commerciales sensibles, les

acquisitions et certains processus financiers. Ces éléments n'ont pas vocation à modifier systématiquement la perception des risques, mais à ajuster le niveau de vigilance et de contrôle lorsque cela est nécessaire.

ESRS G1-3 / MDR-A

4.4.2 Dispositif de prévention et de contrôle

Le dispositif anticorruption repose sur plusieurs leviers complémentaires :

- un Code d'éthique définissant les comportements attendus ;
- des règles internes relatives aux cadeaux, invitations, conflits d'intérêts et situations sensibles ;
- des actions de formation et de sensibilisation adaptées aux populations concernées ;
- une analyse des risques d'intégrité selon les activités, pays, clients, projets ou tiers concernés ;
- l'intégration de critères d'éthique et de conformité dans certaines relations avec les tiers ;
- un canal d'alerte permettant le signalement de situations contraires aux règles du Groupe ;
- des contrôles internes et audits ciblés lorsque cela est pertinent ;
- des mesures correctives ou disciplinaires en cas de manquement avéré ;
- des procédures d'évaluation des tiers, notamment pour les fournisseurs, sous-traitants, partenaires, intermédiaires ou parties impliquées dans des opérations d'acquisition ;
- des dispositifs de déclaration et de suivi des conflits d'intérêts, cadeaux, invitations et transactions sensibles ;
- des contrôles comptables anticorruption, en cours de formalisation et de renforcement sur les processus les plus exposés.

Les contrôles comptables anticorruption sont présentés comme un axe de formalisation et de renforcement. Ils ne doivent pas être interprétés comme un dispositif entièrement homogène ou déployé de manière identique dans l'ensemble des entités du Groupe à la date du présent rapport.

Descriptif du processus

Ces dispositifs sont suivis par la **fonction Éthique et Conformité**, en lien avec les directions juridique, qualité, ressources humaines, achats et les directions opérationnelles concernées.

Le **Comité Éthique & Conformité** supervise la mise en œuvre du dispositif, le suivi des plans d'action, les alertes significatives, les actions de sensibilisation et l'amélioration continue des contrôles. Les relais ou points de contact locaux contribuent au déploiement du dispositif dans les entités et pays concernés.

La **cartographie des risques anticorruption** réalisée en 2024 avec l'appui d'un cabinet externe indépendant a permis d'identifier les familles de risques prioritaires et de structurer les plans d'action associés.

Le dispositif repose sur une approche par les risques : les actions de formation, de contrôle, d'évaluation des tiers et de suivi sont priorisées selon l'exposition des activités, des pays, des clients, des projets, des fonctions et des tiers concernés.

ESRS G1-3 / MDR-A

4.4.3 Formation et sensibilisation

Scalian met en œuvre des actions de formation afin de renforcer la culture éthique des collaborateurs et de prévenir les risques de corruption.

Le **taux de formation** fait l'objet d'un **suivi régulier**. En 2025, le taux de collaborateurs formés à la lutte contre la corruption, la fraude et le blanchiment atteint **74 %**, en progression par rapport à 2024, mais encore inférieur à l'objectif de couverture fixé à **90 % d'ici fin 2026**.

Le taux de signature du **code d'éthique est de 69 % en 2025**, ce qui constitue un indicateur clé du niveau d'appropriation des principes d'intégrité au sein du Groupe.

En 2025, les niveaux de formation et de signature du Code d'éthique progressent, mais restent inférieurs aux objectifs cibles fixés à horizon fin 2026. Ces écarts font l'objet d'un suivi spécifique et appellent la poursuite des actions de sensibilisation, de relance et de déploiement dans les entités concernées.

Lorsque des écarts sont constatés par rapport aux objectifs (notamment un objectif de couverture à 100 %), des actions de sensibilisation complémentaires et de déploiement des formations sont mises en œuvre afin de renforcer progressivement la couverture des collaborateurs.

MDR-M

4.4.4 Indicateurs de suivi

Le pilotage du dispositif anticorruption repose sur un ensemble d'indicateurs permettant d'évaluer son efficacité. Les indicateurs ci-dessous doivent être lus au regard de la maturité progressive du dispositif, de l'intégration des nouvelles entités et de l'harmonisation en cours des outils de suivi. Les valeurs "N/A" correspondent à des indicateurs non disponibles ou en cours de structuration sur l'exercice concerné.

Indicateur	Objectif (2026)	2023	2024	2025
Taux de collaborateurs formés à la lutte contre la corruption, la fraude et le blanchiment	90 %	N/A	49 %	74 %
Taux de fonctions à risque couvertes par les programmes formation relatif à l'anti-corruption	N/A	N/A	N/A	N/A
Taux de collaborateurs ayant signé le Code d'éthique via la plateforme dédiée	90 %	N/A	N/A	69 %
Nombre de cas avérés de corruption	0	0	0	0
Nombre d'actions en justice liées à des faits de corruption	0	0	0	0
Nombre d'alertes reçues et traitées	N/A	0	1	1
Nombre d'alertes déclarées	N/A	0	0	0
Nombre d'alertes déclarées pour motif de conflit d'intérêt	N/A	0	0	0

L'absence de cas avéré de corruption et d'action en justice liée à des faits de corruption ne doit pas être interprétée comme une absence de risque. Elle reflète les situations identifiées, qualifiées et traitées selon les dispositifs internes applicables sur la période considérée.

Les indicateurs relatifs aux alertes distinguent, lorsque disponible, les alertes reçues, les alertes recevables, les alertes traitées, les alertes clôturées et les motifs déclarés. Cette distinction doit être progressivement renforcée afin d'améliorer la lisibilité et la comparabilité des données dans le temps.

ESRS G1-3 / MDR-A / MDR-M

4.4.5 Amélioration continue

Le dispositif anticorruption s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Les résultats issus des contrôles, des formations et du traitement des signalements permettent d'ajuster les dispositifs existants et de renforcer progressivement leur efficacité. Le Groupe poursuit le déploiement de son plan d'action pluriannuel afin d'atteindre un niveau de maturité renforcé et une couverture complète des dispositifs à l'échelle du Groupe.

Les priorités de progrès portent principalement sur :

- la poursuite du déploiement des formations anticorruption ;
- la généralisation progressive de la signature du Code d'éthique via la plateforme dédiée ;
- l'amélioration du suivi des signalements et des délais de traitement ;
- la formalisation des contrôles sur les situations les plus exposées ;
- le renforcement de l'évaluation des tiers lorsque le niveau de risque le justifie ;

- l'intégration des recommandations issues de la cartographie des risques 2024 dans le plan d'action Éthique & Conformité ;
- le déploiement progressif des outils de déclaration et de suivi des conflits d'intérêts, cadeaux, invitations et transactions sensibles ;
- la formalisation des contrôles comptables anticorruption de premier, deuxième et troisième niveau ;
- le renforcement des évaluations de tiers dans les processus achats, commerciaux et fusion & acquisition (*Merge & Acquisition* - M&A) ;
- l'harmonisation du dispositif anticorruption au sein des filiales et des entités récemment acquises ;
- la préparation progressive à une certification ou à un référentiel structurant en matière d'anticorruption, notamment ISO 37001 (Système de management anti-corruption).

Ces actions visent à renforcer progressivement la maturité du dispositif anticorruption, sans présenter le dispositif comme totalement homogène ou intégralement déployé sur l'ensemble des entités à la date du présent rapport.

Information spécifique / ESRS 2 GOV-5 / MDR-P / MDR-A / MDR-M)

4.5 Sécurité des données et cybersécurité

La sécurité de l'information et la protection des données constituent des enjeux opérationnels critiques pour Scalian, compte tenu de son modèle d'affaires fondé sur le conseil, l'ingénierie, le digital, les systèmes d'information et les prestations intellectuelles réalisées pour des clients B2B, dont certains interviennent dans des secteurs sensibles ou réglementés.

Ces enjeux concernent notamment la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations, la protection des données clients et internes, la continuité d'activité, la maîtrise des accès, la gestion des incidents, la sensibilisation des collaborateurs et la conformité aux exigences contractuelles ou réglementaires applicables.

Sans être présentée comme une norme ESRS thématique autonome, la cybersécurité constitue pour Scalian un facteur majeur de confiance, de maîtrise des risques, de qualité de service et de continuité opérationnelle.

4.5.1 Enjeux couverts

La sécurité des données et des systèmes d'information constitue un enjeu majeur pour Scalian, en lien avec la nature de ses activités dans les domaines du numérique, de l'ingénierie et des systèmes critiques. Les principaux risques identifiés concernent notamment **la perte de données, les cyberattaques, les atteintes à la confidentialité** ainsi que les impacts potentiels sur la **continuité des activités** et la **réputation du Groupe**.

Ces enjeux sont particulièrement importants pour les activités réalisées dans des environnements sensibles ou réglementés, notamment dans les secteurs de l'aéronautique, de la défense, de l'énergie, du ferroviaire, de la santé ou des systèmes critiques.

Ils sont également renforcés par les attentes croissantes des clients en matière de cybersécurité, de souveraineté numérique, de conformité contractuelle, de continuité d'activité et de protection des informations sensibles.

4.5.2 Gouvernance et responsabilités

La gouvernance des enjeux de cybersécurité et d'intelligence artificielle (IA) repose sur une organisation structurée, impliquant les équipes IT, les fonctions conformité ainsi que les instances de gouvernance ESG.

Ces dispositifs s'appuient notamment sur :

- la définition de politiques de sécurité des systèmes d'information,
- la mise en œuvre de contrôles réguliers,
- la coordination avec les fonctions conformité et protection des données (notamment RGPD).

La cybersécurité est également intégrée dans les travaux du comité Éthique et Conformité, garantissant une approche cohérente entre sécurité des données, conformité réglementaire et gestion des risques.

Descriptif du processus

La sécurité de l'information est pilotée par les fonctions spécialisées du Groupe, notamment le Responsable Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), la Direction des Systèmes d'information (DSI) et les équipes IT, en lien avec le Délégué à la Protection des Données (DPO) pour les sujets relatifs aux données personnelles. Les responsabilités principales sont les suivantes :

- le RSSI définit et suit la stratégie de sécurité de l'information, supervise les principaux dispositifs de contrôle et contribue à la gestion des incidents significatifs ;
- le DPO veille à la conformité des traitements de données personnelles et au respect des droits des personnes concernées ;
- les équipes IT déploient et maintiennent les mesures techniques et organisationnelles de protection ;
- les directions opérationnelles appliquent les exigences de sécurité dans les projets, les contrats et les pratiques quotidiennes ;
- les fonctions Éthique & Conformité, Juridique et Qualité peuvent être associées lorsque les sujets de sécurité ont une dimension réglementaire, contractuelle, éthique ou de contrôle interne ;
- les relais locaux ou responsables d'entités contribuent au déploiement des exigences Groupe lorsque les enjeux concernent des filiales ou des entités récemment intégrées.

Les sujets significatifs peuvent être portés aux instances de gouvernance compétentes, notamment lorsqu'ils concernent des incidents critiques, des risques majeurs ou des exigences clients structurantes.

4.5.3 Mesures de prévention et de protection

Scalian met en œuvre un ensemble de mesures visant à prévenir et à réduire les risques liés à la cybersécurité.

Ces mesures incluent notamment :

- la sécurisation des architectures informatiques et des infrastructures,
- le déploiement de pratiques DevSecOps intégrant la sécurité dès la conception des projets,
- l'utilisation de modèles de sécurité avancés tels que les approches Zero Trust,
- la protection des données sensibles et la gestion des accès,
- la sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques de cybersécurité.

Le Groupe accompagne également ses clients dans la sécurisation de leurs systèmes d'information, contribuant ainsi à renforcer la résilience globale des environnements numériques.

4.5.4 Certification ISO 27001

Les enjeux liés à la sécurité de l'information et à la protection des données sont pleinement intégrés au système de management global de Scalian, qui a mis en place un **système de management de la sécurité de l'information basé sur la norme ISO 27001**. Cette démarche, qui s'applique à toutes les entités, tous les domaines et processus du Groupe, permet de maîtriser les risques, définir des mesures de sécurité adaptées, assurer la continuité de service, garantir la protection du patrimoine immatériel et préserver la confiance des parties prenantes en défendant l'intégrité et la confidentialité des informations.

Afin de sensibiliser les collaborateurs de Scalian aux enjeux de sécurité des systèmes d'information et à leurs responsabilités, chaque salarié et contractant suit un e-learning obligatoire visant à présenter les principales menaces ainsi que les bonnes pratiques à adopter pour se protéger faces aux risques liés à la cybersécurité et pour réagir en cas d'incident.

À ce jour, Scalian a fait certifier ses principaux sites opérationnels, présents notamment en France, en Allemagne, en Espagne, en Inde et en Suisse, et ambitionne d'étendre la certification à d'autres sites et entités du Groupe.

4.5.5 Indicateurs de suivi

Le pilotage du dispositif s’appuie sur des indicateurs simples permettant de suivre la maturité et l’efficacité du dispositif.

Indicateur	Objectif	2023	2024	2025
Taux de collaborateurs formés à la cybersécurité	70%	36%	44%	63%
Nombre d’incidents critiques impliquant des données clients	0	0	1	0
Délai moyen de résolution d’un incident critique	< 72H	100%	100%	100%
Pourcentage de sites ou périmètres concernés certifiés ISO 27001	100%	50 %	100%	100%

Ces indicateurs font l’objet d’un suivi régulier par les instances de gouvernance et permettent d’orienter les actions de renforcement du dispositif.

Le taux de collaborateurs formés à la cybersécurité atteint 63 % en 2025, en progression par rapport à 2024, mais reste inférieur à l’objectif de 70 %. Cet écart fera l’objet d’un suivi renforcé dans le cadre du plan de sensibilisation cybersécurité.

L’absence d’incident critique impliquant des données clients en 2025 ne doit pas être interprétée comme une absence de menaces, de vulnérabilités ou d’incidents de moindre criticité. Ces situations restent suivies dans le cadre des dispositifs internes de sécurité, de détection, de traitement et d’amélioration continue.

MDR-A / MDR-M

4.5.6 Axes de progrès

La cybersécurité s’inscrit dans une démarche d’amélioration continue, compte tenu de l’évolution rapide des menaces et des exigences réglementaires.

Scalian poursuit le renforcement de ses dispositifs, notamment à travers :

- le développement des formations et de la sensibilisation des collaborateurs,
- l’amélioration des processus de détection et de gestion des incidents,
- l’adaptation des dispositifs de sécurité aux évolutions technologiques (*cloud*, IA, systèmes critiques).

Ces actions visent à renforcer la résilience du Groupe face aux risques cyber et à garantir un niveau de sécurité adapté aux exigences de ses activités et de ses clients.

Dans une démarche volontaire et proportionnée, Scalian poursuivra la consolidation de ce dispositif afin de renforcer la lisibilité des responsabilités, la fiabilité des indicateurs et l’intégration des enjeux cybersécurité dans la gouvernance globale du Groupe.

5. Annexes

5.1 Assurance tierce du vérificateur indépendant

Rapport d'assurance limitée du vérificateur indépendant portant sur une sélection d'informations extra-financières publiées dans le Rapport de durabilité

Exercice clos le 31 décembre 2025

Au Directeur Général,

En notre qualité de vérificateur indépendant, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur une sélection d'informations extra-financières listées en *Annexe* de ce rapport d'assurance, déterminées et établies volontairement par Scalian (ci-après « l'Entité ») au regard de critères ad-hoc définis par l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »), présentées dans le document joint au présent rapport (ci-après le « rapport de durabilité »).

Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures à l'exercice 2025, ni sur toutes les informations présentées, dans le Rapport de durabilité, autres que celles objet de notre rapport.

Conclusion d'assurance limitée

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, tels que décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments probants que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Nous n'exprimons pas de conclusion sur les informations relatives aux périodes antérieures à l'exercice 2025, ni sur toutes informations autres que celles objet de notre rapport et présentées en *Annexe 1*.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur le fait que les Informations ont été établies de manière volontaire et selon le Référentiel et ne sont plus en lien avec les obligations réglementaires découlant des articles L.225-102-1 et R.225-104 à R.225-105 du code du commerce. À ce titre, elles ne constituent pas des informations établies selon les normes ESRS.

Préparation des Informations

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquelles s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité avec celles d'autres entités et au fil du temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel présenté en *Annexe 2*.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement.

En outre, la quantification des gaz à effet de serre est sujette à une incertitude inhérente en raison des connaissances scientifiques incomplètes utilisées pour déterminer les facteurs d'émission et les valeurs nécessaires pour combiner les émissions des différents gaz.

Responsabilité de l'Entité

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (*i.e.* le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Responsabilité du vérificateur indépendant

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en œuvre et les éléments probants que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la Direction de l'Entité.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Norme professionnelle appliquée

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board).

Indépendance et contrôle qualité

Nous nous sommes conformés aux exigences relatives à l'indépendance et aux exigences d'éthique du Code d'éthique de l'IESBA (*International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)*). Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel.

Par ailleurs, nous appliquons la norme International Standard on Quality Management 1 et en conséquence, nous avons mis en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- pris connaissance de l'Entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations ;

- apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel, étant précisé que nous n'avons pas évalué la conception, la mise en œuvre ou encore testé l'efficacité opérationnelle des contrôles pertinents pour la préparation des Informations ;
- apprécié si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et le cas échéant, apprécié la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;
- vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- pour les Informations soumises à nos travaux, nous avons pris connaissance et évalué le processus de collecte et de compilation des Informations afin d'apprécier l'exhaustivité et l'exactitude des informations collectées et mis en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
- mis en œuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la direction, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;
- réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
- pour les estimations, nous avons pris connaissance de la méthode de calcul des données estimées. Nous avons apprécié le caractère approprié et l'application correcte de cette méthode ainsi que le caractère approprié des sources d'informations utilisées ;
- apprécié la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la norme internationale ISAE 3000 (révisée); une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Levallois-Perret, le 1^{er} avril 2026

FORVIS MAZARS

Signé par :

 0685636566A04C4...

Edwige Rey

Associée RSE et Développement Durable

5.1.1 Annexe 1 : Liste des informations extra-financières faisant l'objet de notre assurance limitée

ENVIRONNEMENT :

Scope 1	961 TeqCO ₂
Scope 2 – Market Based	86 TeqCO ₂
Total Scope 3	11402 TeqCO ₂
Scope 3 – Produits et services achetés	2444,95 TeqCO ₂
Scope 3 – Déplacements professionnels	1673,50 TeqCO ₂
Scope 3 – Déplacements domicile - travail	4323,88 TeqCO ₂

SOCIAL :

Nombre total d’employés	4626 (unité et non ETP)
Taux de femmes dans une fonction managériale	30%

5.1.2 Annexe 2 : Méthodologies de calcul

Taux de femmes dans une fonction managériale	Indicateur quantitatif	Données spécifiques (hors champ d'application de la CSRD) Nombre total de salariés occupant des postes de direction et répartition par sexe
	Unité	%
	Période de reporting	31 décembre N
	Sous-indicateurs	Nombre de femmes managers Nombre d’hommes managers
	Détails	Un responsable est un salarié qui supervise au moins un salarié sous sa responsabilité directe. Le comité de direction est inclus dans l'indicateur. Le premier niveau hiérarchique sous le comité de direction est inclus. Inclus : les salariés permanents et non permanents Exclus : les travailleurs issus d'entreprises externes (c'est-à-dire les intérimaires, les prestataires et sous-traitants travaillant sur site, le personnel mis à disposition)
Nombre total d’employés	Indicateur quantitatif	Nombre total d’employé
	Unité	Effectif et non ETP
	Période de reporting	31 décembre N
	Sous-indicateurs	N/A
	Définition CSRD	L'entreprise rend compte de ses effectifs par pays pour les pays dans lesquels elle compte au moins 50 salariés représentant au moins 10 % de son effectif total à la fin de la période de référence. Si l'entreprise emploie du personnel dans plusieurs pays, elle doit utiliser les définitions prévues par les législations nationales des pays où ses employés sont basés pour calculer les données par pays. Les données par pays sont ensuite additionnées pour calculer les chiffres totaux, sans tenir compte des différences entre les définitions juridiques nationales. Dans certains États membres, il est possible pour des personnes de s’enregistrer légalement comme appartenant à un troisième genre, souvent neutre, qui est classé dans la catégorie « autre » dans le tableau ci-dessous. Toutefois, si l’entreprise publie des données sur ses employés alors que cela n’est pas possible, elle peut l’expliquer et indiquer que la catégorie « autre » n’est pas applicable.
	Détails	Les salariés ayant quitté l'entreprise le 31 décembre (après la fin de la journée de travail) sont pris en compte dans cet indicateur.
Scopes 1, 2, 3	Indicateur quantitatif	E1-6 Émissions brutes de GES des Scopes 1, 2 et 3 et émissions totales de GES

	Formule	Émissions totales de GES liées au site = Scope 1 brut + Scope 2 brut lié au site + Scope 3 brut
	Unité	TeqCO ²
	Période de reporting	31 décembre N

5.2 Tableau des ESRS : Applicabilité et justifications

ESRS	Statut dans le rapport volontaire	Justification si applicable/non applicable
Environnement		
ESRS 1	Référentiel transversal utilisé à titre volontaire	Référentiel transversal utilisé à titre volontaire pour structurer la méthodologie, la double matérialité et les principes de présentation du rapport.
ESRS 2	Référentiel transversal utilisé à titre volontaire	Référentiel transversal utilisé à titre volontaire pour structurer les informations générales, la gouvernance, la stratégie, la chaîne de valeur, les IRO et le contrôle interne du reporting de durabilité.
ESRS E1 - Changement climatique	- Retenu comme matériel	Sujet matériel pour Scalian : émissions de GES Scopes 1, 2 et 3, trajectoire SBTi, plan de transition climat, énergie, mobilité, achats, risques physiques et risques de transition. Les informations E1 sont développées dans le chapitre Environnement, avec certaines limites méthodologiques précisées, notamment sur les effets financiers anticipés et les trajectoires internes de pilotage.
ESRS E2 - Pollution	- Non retenu comme matériel à ce stade	Les activités de Scalian, principalement tertiaires, intellectuelles et numériques, ne génèrent pas d'émissions industrielles significatives ni de pollution directe matérielle. Des impacts indirects peuvent exister dans la chaîne de valeur, notamment via les achats, équipements informatiques, prestataires ou infrastructures numériques, mais ils n'atteignent pas les seuils de matérialité retenus. Ces enjeux restent suivis de manière proportionnée dans le cadre du système de management environnemental et des achats responsables.
ESRS E3 - Eau et ressources marines	Non retenu comme matériel à ce stade	Non retenu comme matériel à ce stade : les activités de Scalian, principalement tertiaires, intellectuelles et numériques, ne reposent pas sur une consommation significative d'eau, des prélèvements ou rejets matériels, ni sur l'utilisation de ressources marines. Certains sites peuvent toutefois être exposés à des conditions locales de stress hydrique ; cette exposition est suivie comme un facteur de risque physique climatique au titre d'ESRS E1, sans remettre en cause la conclusion de non-matérialité d'ESRS E3.
ESRS E4 - Biodiversité et écosystèmes	— Non retenu comme matériel à ce stade	Les activités propres de Scalian n'ont pas d'impact direct significatif identifié sur la biodiversité ou les écosystèmes. Des impacts indirects peuvent exister dans la chaîne de valeur, notamment via les achats, équipements informatiques, infrastructures numériques ou prestataires, mais ils n'atteignent pas les seuils de matérialité retenus. Les actions de mécénat ou de préservation des écosystèmes sont présentées comme initiatives volontaires complémentaires et ne modifient pas la conclusion de non-matérialité d'ESRS E4.
ESRS E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire	— Partiellement retenu comme matériel	ESRS E5 est traité de manière proportionnée au titre de la gestion des déchets, des DEEE, du réemploi, de la valorisation et de la traçabilité des équipements. Le sujet est matériel de façon partielle, compte tenu du modèle tertiaire et numérique de Scalian. Le taux de revalorisation publié concerne uniquement les équipements électriques et électroniques collectés et suivis dans le dispositif dédié, et ne constitue pas un taux de valorisation de l'ensemble des déchets du Groupe.
Social		
ESRS S1 - Main-d'œuvre propre	— Retenu comme matériel	Sujet matériel pour Scalian, dont le modèle d'affaires repose principalement sur les compétences, l'engagement, l'attractivité, la fidélisation et le développement des collaborateurs. Les informations publiées couvrent notamment les effectifs, conditions de travail, santé-sécurité, dialogue social, formation, égalité de traitement, diversité, handicap, satisfaction collaborateurs, carrières et protection des données personnelles des collaborateurs.

ESRS	Statut dans le rapport volontaire			Justification si applicable/non applicable
				Les données sociales couvrent 93 % des effectifs consolidés, sauf mention d’un périmètre plus restreint au niveau de l’indicateur.
ESRS S2	Travailleurs de la chaîne de valeur	—	Non retenu comme thématique matérielle distincte à ce stade	Le modèle de Scalian repose principalement sur des prestations intellectuelles, avec une exposition limitée aux risques sociaux majeurs dans la chaîne de valeur. Les sous-traitants, freelances, fournisseurs et partenaires sont néanmoins pris en compte dans une logique de vigilance proportionnée, d’achats responsables, d’évaluation des tiers, de conformité et de dispositif d’alerte. Ces sujets sont suivis dans les sections relatives à la chaîne de valeur, aux achats responsables et à la gouvernance, sans faire l’objet d’un chapitre S2 distinct.
ESRS S3	Communautés affectées	—	Non retenu comme matériel à ce stade	Les activités de Scalian ne génèrent pas d’impact direct significatif identifié sur des communautés locales au sens d’ESRS S3. Le Groupe exerce principalement des activités de conseil, d’ingénierie, de digital, de logiciels et de prestations intellectuelles B2B, sans implantation industrielle ou extraction de ressources susceptible de générer des impacts matériels directs sur des communautés affectées. Les initiatives territoriales ou solidaires restent suivies comme démarches volontaires complémentaires.
ESRS S4	Consommateurs et utilisateurs finaux	—	Retenu comme matériel	Scalian opère principalement en B2B et n’entretient pas de relation directe avec des consommateurs finaux au sens d’un modèle B2C. Les utilisateurs des solutions développées sont principalement des clients professionnels ou des utilisateurs métiers des systèmes accompagnés par Scalian. Les enjeux de qualité, cybersécurité, continuité, conformité et protection des données sont suivis comme enjeux opérationnels et de gouvernance, sans constituer une thématique matérielle distincte au titre d’ESRS S4.
Gouvernance				
ESRS G1	Conduite des affaires	—	Retenu comme matériel	Sujet matériel pour Scalian : éthique des affaires, conformité, anticorruption, conflits d’intérêts, dispositif d’alerte, vigilance proportionnée, relations fournisseurs, achats responsables, évaluation des tiers, sécurité des données et cybersécurité comme Information spécifique. Les informations sont développées dans le chapitre Gouvernance, avec des références ESRS utilisées à titre indicatif et proportionné.

5.3 Exigences de la CSRD et chapitres associés

§	Titre	CSRD / ESRS	ODD	Principes	GRI
1	Informations générales				
1.1	Introduction, périmètre, exclusions et conditions de réalisation du rapport	ESRS 2 BP-1, BP-2, IRO-2			2-2, 2-3, 2-5
1.1.1	Périmètre du rapport de durabilité	ESRS 2 BP-1			2-2
1.1.2	Couverture du rapport	ESRS 2 BP-2			2-2, 2-3
1.1.3	Réalisation du rapport	ESRS 2 BP-2, IRO-2			2-3, 2-5
1.2	Gouvernance et interactions	ESRS 2 GOV-1, GOV-2, GOV-3, GOV-4, GOV-5			2-9, 2-12, 2-13
1.2.1	Le Comité Exécutif	ESRS 2 GOV-1, GOV-2			2-9, 2-12
1.2.2	Intégration de la durabilité dans les dispositifs d'incitation	ESRS 2 GOV-3			2-19, 2-20
1.2.3	Diligence raisonnable	ESRS 2 GOV-4			GI 2-23, 2-24
1.2.4	Contrôle interne du reporting de durabilité	ESRS 2 GOV-5			2-5
1.2.5	Expertise et développement continu	ESRS 2 GOV-1			—
1.3	Stratégie, Business model et chaîne de valeur	ESRS 2 SBM-1, SBM-2, SBM-3, IRO-1			2-6, 3
1.3.1	Stratégie de Scalian	ESRS 2 SBM-1, SBM-3			2-6
1.3.2	Business model	ESRS 2 SBM-1			2-6
1.3.3	Chaîne de valeur	ESRS 2 SBM-1, IRO-1, ESRS G1-2			2-6
1.3.4	Engagement des parties prenantes	ESRS 2 SBM-2, IRO-1			2-29
1.4	Enjeux matériels	ESRS 2 SBM-3, IRO-1, IRO-2, ESRS 1 §46			3
1.4.1	Identification et évaluation de la matérialité d'impact	ESRS 2 IRO-1, IRO-2, ESRS 1 §46			3-1, 3-2
1.4.2	Politique ESG de Scalian : une stratégie durable alignée sur les standards internationaux	ESRS 2 SBM-1, MDR-P, MDR-T			
2	Environnement				
2.1	Description des processus d'identification des IRO	ESRS 2 IRO-1, IRO-2, ESRS E1-IRO-1, ESRS 1 §46			3
2.1.1	Présentation des impacts, risques et opportunités environnementaux	ESRS E1, ESRS E5, ESRS 2 SBM-3, IRO-1			3
2.1.2	Normes non matérielles : ESRS E2 à E4 et statut d'E5	ESRS 1 §46, ESRS 2 IRO-2, ESRS E2, E3, E4, E5			3
2.1.3	Risques de transition, risques physiques et stratégie de résilience	ESRS E1-SBM-3, ESRS E1-IRO-1, ESRS E1-3	13	7, 8	
2.2	Réduction de l'empreinte carbone et adaptation au changement climatique	ESRS E1-1, E1-3, E1-4, E1-6, MDR-T, E1-9 partiel	13	7, 8	305
2.2.1	Plan de transition climat	ESRS E1-1, E1-3, E1-4, E1-5, E1-6, MDR-A, MDR-T	13	7, 8	305
2.3	Politique Environnement, Énergie & Climat	ESRS E1-2, E1-3, E1-5, MDR-P, MDR-A	7, 13	7, 8, 9	302, 305
2.3.1	Objectifs, périmètre et gouvernance de la politique Environnement, Énergie & Climat	ESRS E1-2, E1-3, E1-5, MDR-P, MDR-A	7, 13	7, 8, 9	302, 305
2.3.2	Collaborateurs couverts par la certification ISO 14001	ESRS E1-3, MDR-A		7, 8	
2.3.3	Vers la certification ISO 50001	ESRS E1-3, E1-5, MDR-A	7	7, 8	302
2.4	Émissions de gaz à effet de serre	ESRS E1-6	13	7, 8	305
2.5	Utilisation des ressources et économie circulaire : déchets, DEEE, réemploi et valorisation	ESRS E5, MDR-A, MDR-M	12	7, 8, 9	306

§	Titre	CSRD / ESRS	ODD	Principes	GRI
2.6	Initiatives supplémentaires en faveur de l'environnement	Information spécifique			
2.6.1	Préservation des écosystèmes	Information spécifique, ESRS E4 non matériel	15	8	
2.6.2	Évènements responsables	Information spécifique, ESRS E5 partiel	12	8, 9	—
2.6.3	Contributions à des initiatives sectorielles	Information spécifique	—	—	—
2.7	Une démarche environnementale globale et structurée	ESRS E1, E5, MDR-A, MDR-M	—	7, 8, 9	—
2.8	Taxonomie	Information volontaire liée au règlement Taxonomie	—	—	—
3 Social					
3.1	Informations générales, périmètre et matérialité sociale	ESRS 2 BP-2, ESRS S1 SBM-3, S1-6, S1-7	—	—	401
3.1.1	Périmètre des données sociales	ESRS 2 BP-2, ESRS S1-6, S1-7	—	—	401
3.1.2	Introduction au contexte et aux IRO sociaux	ESRS S1 SBM-3, ESRS 1 §46	—	—	3
3.1.3	Tableau des IRO sur la main-d'œuvre	ESRS S1 SBM-3, MDR-A, MDR-M	—	—	3
3.2	Politique RH, droits humains et dispositifs d'action	ESRS S1-1, S1-3, S1-4, MDR-P, MDR-A	8	1 à 6	401, 403, 404, 405, 406
3.2.1	Politique RH	ESRS S1-1, MDR-P	8	1 à 6	401, 403, 404, 405, 406
3.2.2	Actions, ressources et mesures correctives associées à la politique sociale	ESRS S1-3, S1-4, MDR-A	8	1 à 6	401, 403, 404, 405, 406
3.3	Objectifs sociaux, engagement et expression des collaborateurs	ESRS S1-2, S1-3, S1-5, MDR-T, MDR-M	8	1, 2, 3, 6	—
3.3.1	Objectifs en matière de performances sociales	ESRS S1-5, MDR-T	8	1, 2, 6	—
3.3.2	Évaluation de la satisfaction et de l'engagement des collaborateurs	ESRS S1-2, S1-4, MDR-M	—	—	—
3.3.3	Processus et canaux de remontée des préoccupations	ESRS S1-2, S1-3	—	1, 2, 6	2-25, 2-26
3.4	Caractéristiques de la main-d'œuvre et développement des compétences	ESRS S1-6, S1-7, S1-13, MDR-M	4, 8	1, 2, 6	401, 404
3.4.1	Caractéristiques de la main-d'œuvre	ESRS S1-6, S1-7	8	1, 2, 6	401
3.4.2	Formations et développement des compétences	ESRS S1-13, S1-5, MDR-T, MDR-M	4, 8	1, 2, 6	404
3.5	Égalité de traitement, diversité et inclusion	ESRS S1-9, S1-12, S1-16, S1-17, MDR-M	5, 10	1, 2, 6	405, 406
3.5.1	Égalité et diversité	ESRS S1-9, S1-16, S1-17	5, 10	1, 2, 6	405, 406
3.5.2	Égalité des chances et égalité femmes-hommes	ESRS S1-5, S1-9, S1-16, MDR-T, MDR-M	5, 10	1, 2, 6	405
3.5.3	Handicap	ESRS S1-12, S1-4, MDR-P, MDR-A, MDR-M	8, 10	1, 2, 6	405
3.5.4	Répartition des salariés par âge et représentation managériale	ESRS S1-6, S1-9	5, 10	1, 2, 6	405
3.5.5	Indicateurs spécifiques aux incidents de discrimination et de harcèlement	ESRS S1-17	10	1, 2, 6	406
3.6	Santé, sécurité et dialogue social	ESRS S1-1, S1-2, S1-8, S1-14, MDR-P, MDR-M	3, 8	1, 2, 3	402, 403, 407
3.6.1	Santé et Sécurité au Travail	ESRS S1-1, S1-14, MDR-P, MDR-M	3, 8	1, 2	403
3.6.2	Dialogue social	ESRS S1-2, S1-8, MDR-P, MDR-M	8	3	402, 407
3.6.3	Processus d'engagement auprès des travailleurs et des représentants des travailleurs	ESRS S1-2, S1-8	8	3	402, 407
4 Gouvernance					
4.1	Description de la gouvernance ESG	ESRS 2 GOV-1, GOV-2, GOV-5	—	—	2-9, 2-12, 2-13
4.1.1	Une gouvernance ESG intégrée au pilotage du Groupe	ESRS 2 GOV-1, GOV-2	—	—	2-9, 2-12

§	Titre	CSRD / ESRS	ODD	Principes	GRI
4.1.2	Une gouvernance ESG structurée	ESRS 2 GOV-1, GOV-2	—	—	2-9, 2-13
4.1.3	Des sous-comités spécialisés	ESRS 2 GOV-2, GOV-5	—	—	2-13
4.1.4	Un dispositif orienté pilotage et performance	ESRS 2 GOV-5, MDR-M			
4.1.5	Une dynamique d'amélioration continue	ESRS 2 GOV-2, GOV-5			
4.2	Conduite des affaires, éthique et conformité	ESRS G1-1, G1-3, MDR-P, MDR-A, MDR-M	16	10	205, 206
4.2.1	Enjeux matériels liés à la conduite des affaires	ESRS 2 SBM-3, ESRS G1	16	10	205, 206
4.2.2	Politique éthique et conformité	ESRS G1-1, G1-3, MDR-P	16	10	205, 206
4.2.3	Formation et sensibilisation	ESRS G1-3, MDR-A	16	10	205-2
4.2.4	Contrôle interne et pilotage éthique	ESRS 2 GOV-5, MDR-A	16	10	
4.2.5	Reporting, indicateurs et performance éthique	MDR-M	16	10	205, 206
4.2.6	Amélioration continue	MDR-A, MDR-M		10	
4.2.7	Conclusion	ESRS G1, MDR-M			
4.3	Vigilance proportionnée et chaîne de valeur	ESRS 2 GOV-4, ESRS G1-2, MDR-A, MDR-M	12	1, 2, 7, 8, 10	204, 308, 414
4.3.1	Une approche proportionnée des risques liés aux tiers	ESRS G1-2, MDR-A		1, 2, 7, 8, 10	308, 414
4.3.2	Intégration des exigences dans les relations contractuelles	ESRS G1-2, MDR-A		1, 2, 7, 8, 10	308, 414
4.3.3	Mécanismes d'alerte et traitement des situations sensibles	ESRS G1-1, G1-2, MDR-A	16	10	2-25, 2-26
4.3.4	Critères ESG intégrés dans les achats de l'entreprise	ESRS G1-2, MDR-A	12	7, 8, 10	204, 308, 414
4.3.5	Dialogue et amélioration continue	ESRS G1-2, MDR-A			
4.3.6	Indicateurs de suivi	MDR-M	12	7, 8, 10	204, 308, 414
4.3.7	Conclusion	ESRS G1-2, MDR-M			
4.4	Lutte contre la corruption	ESRS G1-3, MDR-P, MDR-A, MDR-M	16	10	205
4.4.1	Cadre de référence	ESRS G1-3, MDR-P	16	10	205
4.4.2	Dispositif de prévention et de contrôle	ESRS G1-3, MDR-A	16	10	205
4.4.3	Formation et sensibilisation	ESRS G1-3, MDR-A	16	10	205-2
4.4.4	Indicateurs de suivi	MDR-M	16	10	205-3
4.4.5	Amélioration continue	ESRS G1-3, MDR-A, MDR-M		10	
4.5	Sécurité des données et cybersécurité	Information spécifique, ESRS 2 GOV-5, MDR-A, MDR-M			418
4.5.1	Enjeux couverts	Information spécifique, ESRS 2 GOV-5			
4.5.2	Gouvernance et responsabilités	ESRS 2 GOV-5, MDR-A			
4.5.3	Mesures de prévention et de protection	ESRS 2 GOV-5, MDR-A			418
4.5.4	Certification ISO 27001	ESRS 2 GOV-5, MDR-A			
4.5.5	Indicateurs de suivi	MDR-M			418
4.5.6	Axes de progrès	MDR-A, MDR-M			

5.4 Table de correspondance : Objectifs, ESRS, ODD, Principes du Pacte Mondial et GRI

§	CSRD	Indicateur	Unité	Objectif	2025	ESRS	ODD	Principes	GRI
Environnement									
2.4	Cibles et métriques liées à l'atténuation du changement	Émissions de GES - Scope 1	tCO2e		961	E1-4 / 5 / 6	11, 13	7, 8	305-1
		Émissions de GES - Scope 2 (market-based)	tCO2e		86	E1-6	7, 13	7, 8	305-2
		Émissions de GES - Scope 2 (location-based)	tCO2e		130	E1-6	7, 13	7, 8	305-2
		Émissions de GES - Scope 3	tCO2e		11 402	E1-6	11, 13	7, 8	305-3
		Total des émissions de GES (market-based)	tCO2e		12 449	E1-6	7, 11, 13	7, 8	
		Total des émissions de GES (location-based)	tCO2e		12 028	E1-6	7, 11, 13	7, 8	
		Émissions de GES par collaborateur (market-based)	tCO2e/ETP		2,18		7, 11, 13	7, 8	305-4
		Émissions de GES par chiffre d'affaires (market-based)	tCO2e/k€		24,60		7, 11, 13	7, 8	305-4
		Réduction des émissions de GES par rapport à 2023 - Scopes 1 et 2	%	-54,6 % en absolu (2033 vs 2023)	-35 %	E1-2 / 4	11, 13	7, 8	305-5
		Réduction des émissions de GES par rapport à 2023 - Scopes 3 par collaborateur	%	-61,1 % en intensité (2033 vs 2023)	-34 %	E1-2 / 4	11, 13	7, 8	305-5
0	Plan d'actions et ressources liés au changement climatique	Taux de véhicules électriques	%	100 % en 2033	9,8 %	E1-3, incluant MDR-A	7, 11, 12, 13	8	
		Performance énergétique totale	kWh/m²		61,8	E1-3, incluant MDR-A	7, 13	8	302-3
		Part d'électricité consommée d'origine fossile	%		5 %	E1-3, incluant MDR-A / E1-5	7, 13	8	302-1
		Part d'électricité consommée d'origine nucléaire	%		4 %	E1-3, incluant MDR-A / E1-5	7, 13	8	302-1
		Part d'électricité consommée d'origine renouvelable	%		91 %	E1-3, incluant MDR-A / E1-5	7, 13	8	302-1
		Pourcentage d'émissions de GES Scope 3 market-based issues de données primaires	%		66 %	E1-3, incluant MDR-A	11, 13		
		Part d'émissions de GES Scope 2 market-based liées à des instruments contractuels	%		71 %	E1-3, incluant MDR-A	7, 13		
		Pourcentage d'instruments contractuels utilisés pour la vente et l'achat d'énergie	%		0%	E1-3, incluant MDR-A	7, 13		
		Pourcentage d'instruments contractuels d'énergie dégroupés	%		83 %	E1-3, incluant MDR-A	7, 13		
0	Politiques liées à l'atténuation et à l'adaptions au changement climatique	Sites sous contrôle opérationnel direct couverts par la certification ISO 14001	%		52 %	E1-4	9, 11, 13	8	
		Employés couverts par la certification ISO 14001	%		83 %	E1-3	9, 11, 13	8	
		Taux de réalisation de la formation environnement	%	75 % des collaborateurs en 2025	64 %	E1-4 / S1-13	4, 12	8	

§	CSRD	Indicateur	Unité	Objectif	2025	ESRS	ODD	Principes	GRI
		Taux de conformité environnementale	%	85%	98,7 %	E1-4	6, 7, 11, 12, 13	7, 8	307-1
		Consommation totale d'énergie pour le Groupe	MWh		5 749	E1-5	7, 13	8	302-1
		Intensité énergétique du Groupe	kWh/k€ de CA		3,66	E1-5	7, 13	8	302-3
2.5	Les déchets et l'économie circulaire	Poids total des déchets - non dangereux et dangereux	tonnes		346	E5-1 / E5-2 / E5-5	12, 13, 15	8	306-2
		Poids des déchets dangereux : déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)	tonnes		4,2	E5-5 / E2-4	12, 13, 15	8	306-2
		Taux de déchets dangereux (DEEE) revalorisés	%		40,6 %	E5-3 / E5-5 / E2-4	12, 13, 15	8	306-2
Social									
3.4.1	Caractéristiques de la main d'œuvre	Nombre de travailleurs employés			4 626	SB-3_02	10		401-1
		Nombre de travailleurs non-employés			658	SB-3_02	10		
		Nombre d'employés par pays				S1-6	10		401-1
		France			3 101	S1-6	10		
		Allemagne			602	S1-6	10		
		Espagne			527	S1-6	10		
		Canada			133	S1-6	10		
		Inde			263	S1-6	10		
		Nombre d'employés par genre				S1-6	10		401-1
		Hommes			2 978	S1-6	10		
		Femmes			1 648	S1-6	10		
		Autres			-	S1-6	10		
		Non déclarés			-	S1-6	10		
3.3.2	Évaluation de la satisfaction des collaborateurs	Taux de satisfaction globale – Great Place to Work	%	85% de satisfaction	71 %	S1-4 / S1-2_06 / S1_2_15	3	6	
		Taux de satisfaction au travail - FESCO	%		81 %	S1-4 / S1-2_06 / S1_2_15	3	6	
3.4.2	Formation et développement des compétences	Taux de collaborateurs formés annuellement	%	65%	59 %	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	4, 8, 10	1, 2, 6	
		Taux de collaborateurs ayant fait l'objet d'évaluation de leurs performances et de leur évolution de carrière	%		64 %	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	10	6	404-3
		Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et de l'évolution de leur carrière	%		64 %	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	10	6	
		Hommes	%		64 %	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	10	6	

§	CSRD	Indicateur	Unité	Objectif	2025	ESRS	ODD	Principes	GRI
		Femmes	%		64 %	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	10	6	
		Autres	%		-	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	10	6	
		Non déclarés	%		-	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	10	6	
		Nombre moyen d'heures de formation par salarié	heures		12	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	4, 8, 10	6	404-1
		Hommes	heures		14	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	4, 8, 10	6	
		Femmes	heures		8	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	4, 8, 10	6	
		Autres	heures		-	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	4, 8, 10	6	
		Non déclarés	heures		-	S1-1, incluant MDR-P / S1-4_07	4, 8, 10	6	
3.5.2	Égalité des chances / des genres	Taux de femmes dans les fonctions managériales	%	≥ 30 %	30,1 %	S1-4, incluant MDR-P / S1-9	5, 10	1, 6	405-1
		Taux de femmes représentées dans les domaines techniques et business	%	≥ 30 %	33,4 %	S1-4, incluant MDR-P / S1-9	5, 10	1, 6	405-1
		Écart de rémunération H/F (à niveau et temps de travail équivalent)	%	< 2 %	1,0 %	S1-4, incluant MDR-P / S1-16	5, 10	1, 6	405-2
		Écart de rémunération H/F (non pondéré)	%		7,6 %	S1-4, incluant MDR-P / S1-16	5, 10	1, 6	405-2
		Taux de promotions annuel	%	20 % de promotions	5 %	S1-4, incluant MDR-P	10	1, 6	
		Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés			5,89	S1-4, incluant MDR-P / S1-16	10	1, 6	405-2
3.5.3	Handicap	Collaborateurs disposant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	%	2,5 %	2,6 %	S1-1_01, S1-2_07 / 10 / 11	8, 10	1, 6	
		Montant d'achat confié au Secteur du Travail Protégé et Adapté	k€	32 k€ d'ici 2026	153	S1-1_01, S1-2_07 / 10 / 11	8, 10	1, 6	
3.5.4	Répartition des travailleurs Scalian	Répartition des collaborateurs par âge				S1-4, incluant MDR-A	8, 10	1, 6	401-1
		Moins de 30 ans	%		25 %	S1-4, incluant MDR-A	8, 10	1, 6	
		Entre 30 et 50 ans	%		63 %	S1-4, incluant MDR-A	8, 10	1, 6	
		Plus de 50 ans	%		12 %	S1-4, incluant MDR-A	8, 10	1, 6	
		Femmes occupant un haut poste de direction	%		25 %	S1-4, incluant MDR-A / S1-9	5, 10	1, 6	405-1
		Hommes occupant un haut poste de direction	%		75 %	S1-4, incluant MDR-A / S1-9	5, 10	1, 6	405-1

§	CSRD	Indicateur	Unité	Objectif	2025	ESRS	ODD	Principes	GRI
		Femmes occupant un haut poste de direction élargi	%		38 %	S1-4, incluant MDR-A / S1-9	5, 10	1, 6	405-1
		Hommes occupant un haut poste de direction élargi	%		62 %	S1-4, incluant MDR-A / S1-9	5, 10	1, 6	405-1
		Femmes occupant un poste de management	%		30 %	S1-4, incluant MDR-A / S1-9	5, 10	1, 6	405-1
		Hommes occupant un poste de management	%		70 %	S1-4, incluant MDR-A / S1-9	5, 10	1, 6	405-1
3.5.5	Indicateurs spécifiques aux incidents de discrimination et de harcèlement	Nombre total d'incidents			5	S1-17	8, 10	1, 2, 6	
		Dont nombre d'incidents liés au harcèlement			2	S1-17	8, 10	1, 2, 6	
		Dont nombre d'incidents liés à la discrimination			1	S1-17	8, 10	1, 2, 6	
		Dont autres incidents			2	S1-17	8, 10	1, 2, 6	
3.6.1	Santé et Sécurité au Travail	Taux d'absentéisme	%	Moins de 2 % d'absentéisme	3,56 %	S1-1, incluant MDR-P	3, 8		403-2
		Taux de satisfaction des collaborateurs relatif aux conditions de sécurité	%	95 % de taux de satisfaction	94 %	S1-1, incluant MDR-P	8	1, 2	
		Nombre de problèmes de santé liés au travail (maladies professionnelles)			2	S1-1, incluant MDR-P	3, 8	1, 2	403-10
		Nombre d'accidents du travail enregistrables			25	S1-1, incluant MDR-P	3, 8	1, 2	403-9
		Taux de fréquence			3,53	S1-14	3, 8	1, 2	
		Taux de gravité			0,16	S1-14	3, 8	1, 2	
		Nombre de décès suite à un accident du travail			0	S1-1, incluant MDR-P	3, 8	1, 2	403-9
		Nombre de personnes en situation de handicap			97	S1-1, incluant MDR-P	3, 8	1, 2	
		Pourcentage d'employés issus d'un Groupe minoritaire ou vulnérable parmi les cadres supérieurs	%		4,2 %	S1-1, incluant MDR-P	3, 8	1, 2	
		Taux de sites couverts par une évaluation des risques pour la santé et la sécurité (DUERP)	%		100 %	S1-1, incluant MDR-P	8	1, 2	
3.6.3	Processus d'engagement auprès des travailleurs et des représentants des travailleurs	Taux de collaborateurs couverts par une convention collective	%		100 %	S1-2_01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 09 / 14	16	3	
		Taux de collaborateurs représentés par un élu du personnel	%		99,9 %	S1-2_01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 09 / 14	16	3	
		Nombre de réunions organisées entre les représentants du personnel et les représentants de la Direction		55 (France)	58	S1-2_01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 09 / 14	16	3	
		Nombre de jours de grève ou d'heures de conflit social par an			0	S1-2_01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 09 / 14	16	3	
Gouvernance									
4.2.2	Politique éthique et conformité	Nombre de comités ESG organisés par an avec 75% de quorum		≥ 3 par an	3	G1	13, 16		

§	CSRD	Indicateur	Unité	Objectif	2025	ESRS	ODD	Principes	GRI
		Nombre de comités d'audit interne organisés par an avec 75% de quorum		≥ 3 par an	4	G1	16		
		Nombre de comités éthique et conformité organisés par an avec 75% de quorum		≥ 3 par an	3	G1	16	10	
4.3	Devoir de vigilance et chaîne de valeur	Part des fournisseurs stratégiques évalués sur des critères ESG, éthique ou conformité	%		100 %		16		
		Nombre de signalements concernant un fournisseur			0		16		
4.4	Lutte contre la corruption	Collaborateurs formés à la lutte contre la corruption, la fraude, le blanchiment	%	100% des collaborateurs formés	74 %	G1-3 / S1-2	4, 16	10	205-2
		Taux de fonctions à risque couvertes par les programmes formation relatif à l'anti-corruption	%		N/A		16	10	
		Collaborateurs % ayant signé le code éthique via la plateforme dédiée	%	100% d'ici 2026	69 %	G1	16	10	205-2
		Nombre de cas avérés de corruption		0	0	G1	16	10	205-3
		Nombre d'actions en justice liées à des faits de corruption		0	0	G1	16	10	
		Nombre d'alertes reçues et traitées			1	G1	16	10	
		Nombre d'alertes déclarées			0	G1	16	10	
		Nombre d'alertes déclarées pour motif de conflit d'intérêt			0	G1	16	10	
4.5	Politique de sécurité des données	Collaborateurs formés à la cybersécurité	%	70 % des collaborateurs formés	63 %	MDR-A	4		
		Nombre d'incident critique impliquant des données clients		0 accident critique	0	MDR-A			418-1
		Délai moyen de résolution d'incident critique inférieur à 72 heures	%		100 %	MDR-A			
		Sites certifiés couverts par la certification ISO 27001	%	100% des data centers	100 %	MDR-A			

Humans & TECHNOLOGY
TO SCALE UP SUSTAINABLE PERFORMANCE