SQORUS

People And Solutions That Matter

Rapport de responsabilité sociétale d'entreprise

2024

Juillet 2025

Version	Date	Modifications principales	Auteur
1	30/07/2021	Élaboration du premier rapport RSE	Marie LAROTTE
2	30 /07/2022	Mise à jour des actions, indicateurs et de la politique relative à l'année	Marie LAROTTE
3	30 /07/2023	Mise à jour des actions, indicateurs et de la politique relative à l'année	Marie LAROTTE
4	30 /07/2024	Mise à jour des actions, indicateurs et de la politique relative à l'année et ajout de nouvelles chartes	Bastien SCHEID

Sommaire

Déclaration du Président et du CEO 4

Notre raison d'être 6

Introduction 7

Notre Démarche RSE & périmètre 9

Nos enjeux RSE 9

Nos axes d'engagement RSE 10

Un engagement sur la durée 15

Nos référentiels et évaluations 16

Gouvernance RSE 18

Nos parties prenantes 19

Nos engagements RSE et objectifs social 22

Politique Sociale de SQORUS 22

Nos objectifs 24

Nos actions Sociales- Cohésion, Egalité et Engagement chez SQORUS 24

Politique Environnementale de SQORUS 39

Nos objectifs 40

Nos Actions Environnementale 41

Politique Éthique de SQORUS 48

Nos objectifs 50

Nos Actions en matière d'éthique 50

Politique achats responsables de SQORUS 57

Nos objectifs 58

Nos Achats Responsables 64

Nos indicateurs 64

Bilan social 64

Bilan environnemental 74

Bilan éthique 78

Bilan Achat Responsables 79

Déclaration du Président et du CEO

Chez SQORUS, nos valeurs de diversité, solidarité et d'engagement sont les bases des relations que nous entretenons avec nos parties prenantes internes et externes depuis toujours.

En ce sens, le groupe, conscient de faire partie d'un tout, a toujours su prendre divers engagements relatifs aux différents enjeux qui caractérisent notre époque. Ces enjeux, en évolution constante, nécessitent la mise en place de divers objectifs, actions et stratégies s'inscrivant dans des trajectoires à grande échelle.

Le Global Compact et les ODD nous servent donc de cadre de référence pour structurer nos engagements à grande échelle, et les inscrire dans une démarche collective d'adaptation de nos activités à ces enjeux. Signataire depuis 2021, il nous permet de fixer un cadre autour de nos actions et nous fournit des objectifs chiffrés avec une portée internationale. Les grandes transitions de notre modèle nécessitent une synergie d'acteurs (à petite et grande échelle), il est ainsi nécessaire pour nous, de savoir que SQORUS participe aujourd'hui à ces mutations aux côtés de nombreux acteurs engagés.

Notre raison d'être, « Assurer à nos collaborateurs et nos clients un environnement innovant et bienveillant

pour avoir un impact positif et durable sur notre écosystème », matérialise notre engagement et notre foi dans les principes du Global Compact et des ODD. Par le biais de l'innovation, notre but est aujourd'hui d'arriver à concilier cet engagement avec les objectifs économiques du groupe.

Cette année a été marqué par de nombreux chantiers RSE qui ont su ancrer nos valeurs et nos engagements encore plus profondément dans l'ADN du groupe. Plan de décarbonation, préparation aux labellisation, Numérique responsable et ISO 14001, plan d'action diversité handicap, nouvelles politique éthique et anticorruption,

etc… tant de mutation de nos pratiques qui s'inscrivent dans une démarche plus large de transition qui revêt pour le groupe une réelle dimension stratégique.

Un des objectifs fondamentaux du groupe est la mobilisation des collaborateurs de SQORUS en tant que citoyen et non pas uniquement en tant que collaborateur. Pour ce faire, nous avons choisi la connaissance comme principal vecteur d'un engagement profond et efficient. Nous menons donc une **campagne d'acculturation massive auprès de nos collaborateurs** pour les sensibiliser aux enjeux liés, tant aux grandes thématiques que sont le

climat ou la biodiversité, qu'a des thématiques plus proches de l'activité du groupe tel que le numérique responsable.

Par ailleurs, nous menons une démarche d'amélioration continue, par laquelle nous souhaitons maintenir la qualité de notre engagement sur les sujets déjà traités au sein du groupe tels que la diversité, l'équité Femme/Homme ou encore le bien-être au travail.

Conscients de l'impact multidimensionnel de notre secteur d'activité, nous voulons également nous engager plus avant dans la sobriété numérique et énergétique, ainsi que dans le contrôle de notre chaîne de valeur, avec la mise en place d'une politique d'achat responsable sous forme de démarche programmatique et de mesure d'évaluation systématique à destination de nos parties prenantes concernées.

Enfin, après le succès de notre succursale à Abidjan, SQORUS arrive au Maroc avec une toute nouvelle structure à Casablanca. Ceci constitue un nouveau défi avec des enjeux (sociaux, environnementaux et économiques) propres à un marché bien spécifique. Notre objectif est de pouvoir mettre en place une stratégie sur mesure qui s'inscrit dans la politique globale du groupe.

Chez SQORUS, nous pensons que l'engagement doit venir du cœur et nous avons à cœur de nous engager encore plus avant, aux côtés de nos parties prenantes et de l'ensemble des acteurs de la transition.

Pap' Amadou NGOM, Président de SQORUS & Macià ROCA, CEO de SQORUS

Notre raison d'être

Une raison d'être construite collectivement

Notre raison d'être est le fruit d'une réflexion profonde menée par un groupe de travail interne qui a organisé des entretiens auprès de nos collaborateurs, de nos clients et de nos partenaires pour recueillir la perception de ce qui nous distingue, ce qui nous anime et ce que nous voulons impérativement préserver de notre entreprise et des valeurs qui la guident. Notre raison d'être définit notre contribution à l'intérêt collectif.

Assurer à nos **collaborateurs et clients**
un environnement **innovant et bienveillant**
pour avoir un **impact positif et durable**
sur notre écosystème

Introduction

SQORUS est nés à Paris il y a plus de 30 ans, aujourd'hui solidement implantés dans l'écosystème numérique français et présents sur des projets internationaux. Nous accompagnons les transformations RH, Finance et IT de grands groupes, ETI et organisations publiques, mais surtout, nous restons attachés à garder l'humain au centre, même dans la mutation digitale la plus technique, tout en tenant compte des autres enjeux majeur qui caractérise notre époque.

Des valeurs qui s'inscrivent dans notre quotidien...

Ce qui nous distingue ? Un triple socle : l'engagement (oser s'impliquer, traverser les difficultés ensemble), la diversité (faire de chaque parcours une richesse, valoriser l'ouverture et la complémentarité), et la solidarité (partager, transmettre, créer des ponts). Ces valeurs définissent notre façon de travailler avec nos clients, nos partenaires, nos consultants: avec exigence, mais toujours bienveillance.

01

Engagement

Indépendamment des compétences et de la motivation, face aux difficultés d'exécution, c'est de l'engagement que dépend le succès.

- Dans la réussite des projets
- De nos équipes aux côtés de nos clients
- De nos Managers aux côtés de leurs équipes

02

Solidarité

Quelles que soient les qualités personnelles de chacun, c'est au travail d'équipe que revient le mérite de réussir.

- Solidaire des enjeux et objectifs de nos clients
- Entre les collaborateurs pour progresser, surmonter les épreuves, s'améliorer
- Dans le partage des compétences

03

Diversité

- La diversité des individus est une richesse, c'est le moteur de demain.
- Des consultants reconnus pour leur personnalité et la diversité de leurs expériences.
- La diversité des expertises de nos consultants : métier et technique

04

Exigence-bienveillance, valeur « chapeau »

- Faire des moments-clés des collaborateurs une priorité en aménageant des plages d'échanges de qualité
- L'humilité : Le droit à l'erreur et d'apprendre de ses erreurs, faire de son mieux pour atteindre les objectifs
- Responsabiliser : inciter chacun à sortir de sa zone de confort. Pousser à être force de proposition
- Challenger : fixer des objectifs ambitieux et atteignables, atteindre un haut niveau de livrable et de rigueur

Notre trajectoire n'est pas linéaire. Elle s'ancre dans l'envie de tisser des relations durables, de cultiver la confiance et la convivialité, et de miser sur l'évolution collective : notre identité se conjugue autant dans l'innovation (Green IT, cloud, IA, EPM…) que dans la fidélité, la proximité et le goût du challenge humain. La reconnaissance Great Place to Work depuis 2014, le palmarès Best Workplaces for Women, les parcours de carrière qui se dessinent chez nous sur le long terme, sont autant d'expressions concrètes de cet esprit

Notre Démarche RSE & périmètre

Pour SQORUS, la RSE, c'est bien plus qu'un sujet d'actualité ou un label à afficher : c'est un cap, au quotidien, porté par tout le collectif. Pas question de rester spectateurs : notre démarche prend sa source dans notre histoire, nos rencontres, notre volonté de donner du sens à la croissance, aux technologies, à la réussite.

Notre démarche RSE se décline concrètement à travers 14 enjeux de développement durable, structurés autour de nos axes d'engagement :

Nos enjeux RSE

Nos axes d'engagement RSE

Fédérer autour d'un écosystème vertueux

- Développer des partenariats durables avec nos parties prenantes dans une démarche collaborative
- Informer notre écosystème en transparence sur nos engagements & actions RSE et prévenir les risques éventuels
- S'engager dans la sobriété énergétique et numérique afin de limiter notre impact sur la planète

Innover pour avoir des impacts durables

- S'appuyer sur la diversité de nos talents et sur le Lab SQORUS pour innover et adapter notre offre de service de manière éthique
- Garantir des missions variées et adaptées aux enjeux actuels et futurs
- Mettre en place des partenariats business responsables et partager nos recherches avec nos partenaires

le lab SQORUS

Adapter notre quotidien aux nouveaux enjeux

- Renforcer notre engagement social historique en ajoutant une dimension durable à nos actions
- Donner du sens grâce à un environnement bienveillant et respectueux de l'humain et de l'environnement
- Faire vivre nos valeurs à travers nos collaborateurs et les sensibiliser aux enjeux RSE

Une démarche co-construite, comment ça se traduit ?

Nous avons choisi la co-construction : diagnostics collaboratifs, questionnaires ouverts à tous, implication d'ambassadeurs RSE dans chaque division, ateliers et temps de partage pour bâtir une stratégie concrète et vivante. Notre gouvernance RSE fédère ainsi une équipe pluridisciplinaire, portée par la conviction que l'intelligence collective est une véritable force.

Structuration collaborative de notre stratégie RSE

- **Février-Mai 2022** : Constitution d'une équipe RSE composée de collaborateurs grâce à un appel à candidatures.
- **Juillet 2022** : Ateliers avec les collaborateurs afin de compléter le diagnostic et comprendre leur perception du sujet.

- **Septembre 2022** : Séminaire d'entreprise, stand RSE pour sensibiliser les collaborateurs et identifier les collaborateurs pour devenir ambassadeurs.
  Arrivée d'un alternant pour rejoindre l'équipe RSE.

- **Novembre 2022 – Janvier 2023 :** Priorisation des enjeux RSE via un **questionnaire** auprès de l'ensemble des collaborateurs et de parties prenantes externes (clients, fournisseurs, éditeurs, actionnaire externe).

- **1er trimestre 2023 :** Ateliers de co-construction avec les collaborateurs pour définir les axes d'engagement et le plan d'action associé aux enjeux. Matrice de matérialité et choix final des enjeux prioritaires avec le COMEX.

- **2e trimestre 2023 :** Création de l'équipe d'ambassadeurs RSE pour pré arbitrer les sujets et les porter auprès des divisions.

- **Juin 2023 :** Présentation des Axes d'engagement et des enjeux prioritaires aux collaborateurs lors d'une trimestrielle

- **Décembre 2023 :** Premier REX COMEX sur la mise en place de la stratégie

- **Février 2024 :** Présentation des premiers résultats de l'engagement au Collaborateur en trimestrielle.

- **Octobre 2024 :** Mise en place de la comitologie stratégique avec le COMEX pour le suivit de la Stratégie

- **Décembre 2024 :** Mise en place d'un processus AO avec les collaborateurs commerce pour renforcer l'intégration des attentes clients aux objectifs de la stratégie

Dans cette dynamique, notre démarche s'inscrit dans les principaux référentiels internationaux, dont le Global Compact, l'ISO 26000 et aussi et surtout les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

Notre suivi est factuel, mais toujours pédagogique : campagne annuelle Great Place to Work et baromètres internes, reporting dédié, indicateurs suivis de près (diversité, seniors, formation, recyclage, bilan carbone, charte fournisseurs…). Aucune avancée – ni difficulté – n'est cachée : la transparence et l'amélioration continue nous permettent d'évoluer, de progresser par petites touches ou grands bonds, mais toujours ensemble.

En ce sens, notre stratégie intègre les standards ci-dessous et qui s'appuient sur les textes de référence suivants :

- Le Pacte Mondial des Nations Unies,
- La réglementation relative aux entreprises,
- Les principes liés aux Droits de l'Homme,
- La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux.

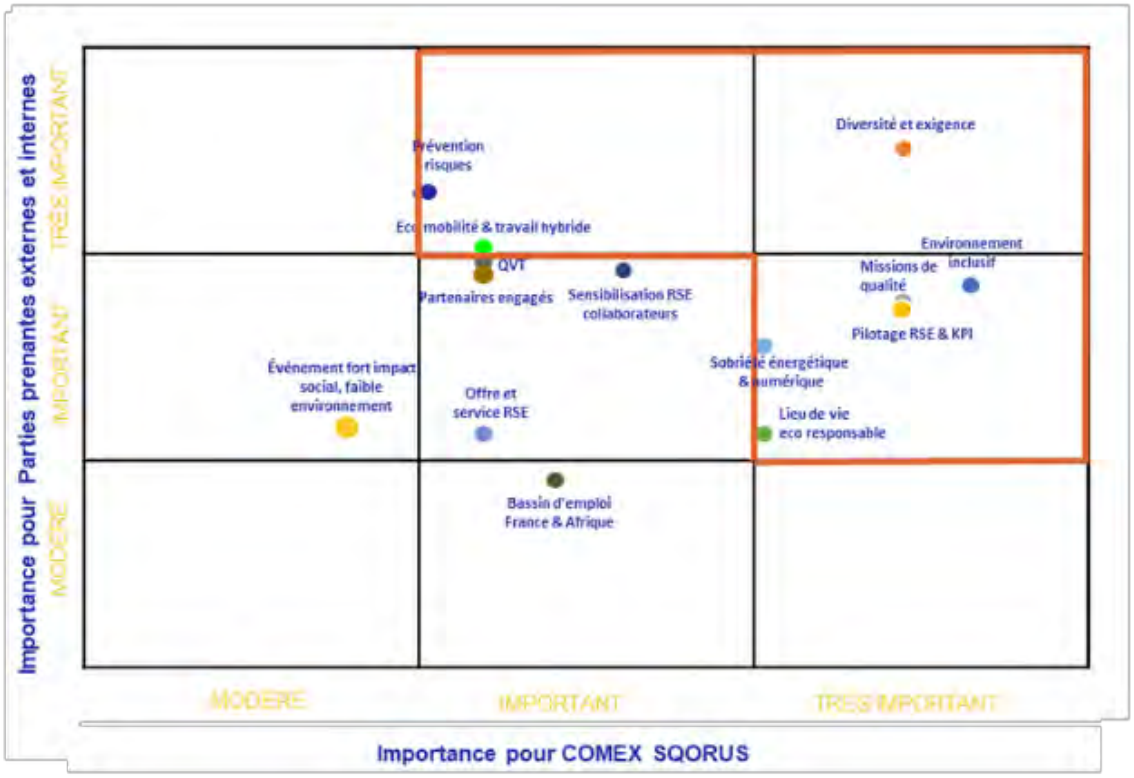
Ces cadres structurent notre réflexion, mais notre engagement va plus loin : nous cherchons non seulement à répondre aux attentes portées par ces grands principes, mais aussi à anticiper les enjeux émergents et à développer des solutions innovantes, responsables et durables, adaptées à notre contexte et à celui de nos parties prenantes.

Ainsi, nos axes d'action – **fédérer autour d'un écosystème vertueux, innover pour des impacts durables, adapter notre quotidien aux nouveaux enjeux –**

servent de fondement à une démarche RSE vivante et évolutive. Nous veillons à ce que chaque projet, initiative ou indicateur participe activement à la construction d'un impact positif, mesurable et concret, au service d'une performance globale et pérenne.

Chacun *de ces enjeux n'a pas la même priorité au regard de notre stratégie, ni pour toutes nos parties prenantes. Pour déterminer les enjeux majeurs, nous avons mené une analyse de matérialité, croisant leur importance pour nos parties prenantes externes et internes, ainsi que pour notre gouvernance :*

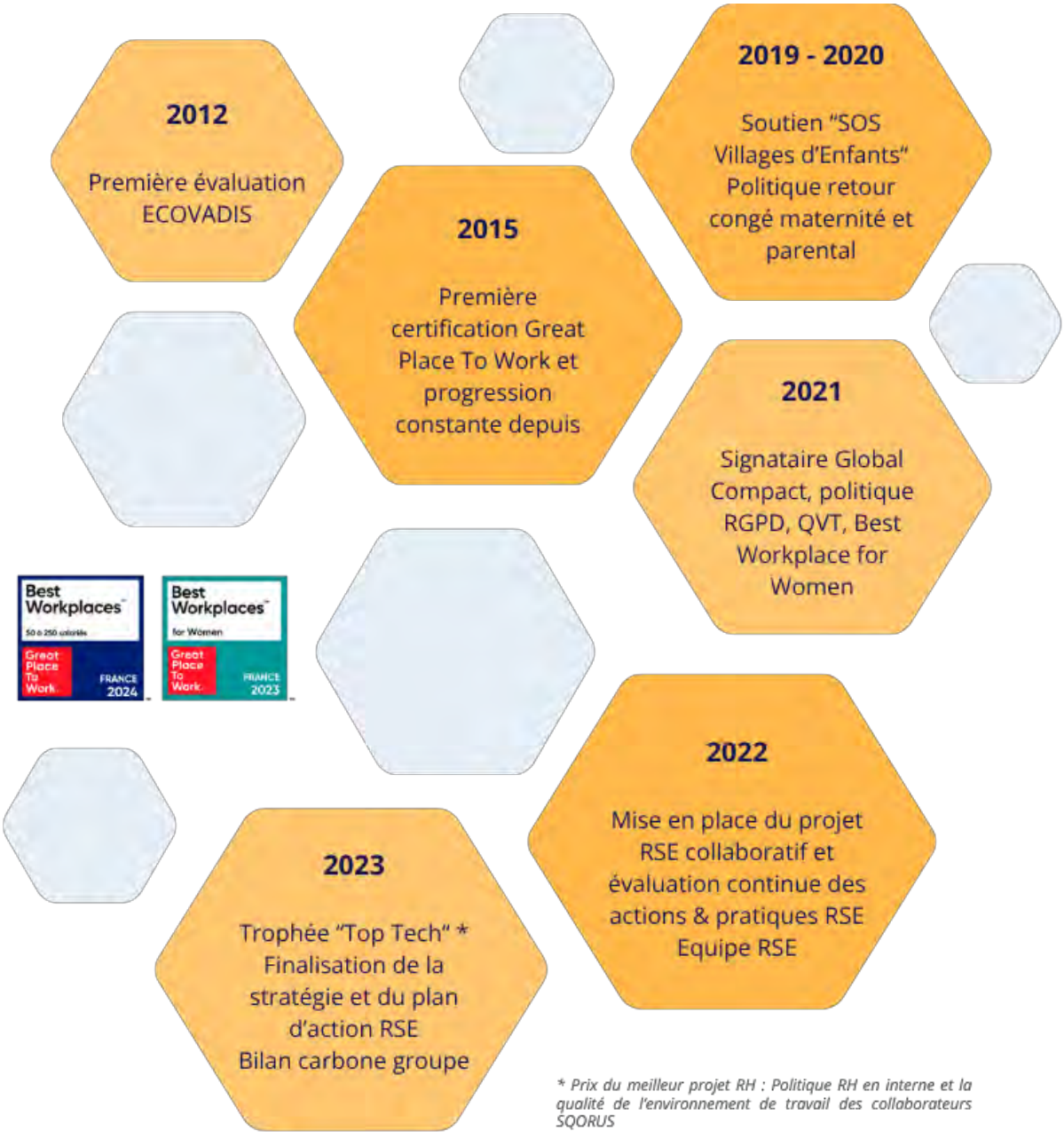
Matrice de matérialité RSE SQORUS



Enjeux forte priorité

Un engagement sur la durée

Conscient des enjeux liés à l'époque et soucieux de la part occupée par nos activités au cœur même de ces enjeux, le groupe n'a pas attendu la pression du marché ou des réglementation pour s'engager. Faire de la RSE un levier de performance, d'attractivité et de sens, ce n'est pas un supplément : c'est notre fil rouge, c'est ce qui nous unit et ce que nous voulons partager avec tout notre écosystème hier, aujourd'hui et demain.



** Prix du meilleur projet RH : Politique RH en interne et la qualité de l'environnement de travail des collaborateurs SQORUS*

Prix de l'attractivité : Action autour de la marque employeur et campagne marketing

Nos référentiels et évaluations

L'alignement de la stratégie de l'entreprise avec les principaux référentiels RSE

Nos pratiques quotidiennes ont été recensées et analysées dans différents cadres. A travers nos actions et nos mesures, nous nous efforçons d'améliorer notre impact.

Notre stratégie intègre les standards ci-dessous et qui s'appuient sur les textes de référence suivants :

- Le Pacte Mondial des Nations Unies,
- La réglementation relative aux entreprises,
- Les principes liés aux Droits de l'Homme,
- La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux

Global compact et les 17 ODD

SQORUS est signataire depuis 2021. Les 10 principes du Global Gompact seront utilisés pour classifier nos efforts en matière de Normes internationales du travail, Environnement, Droit de l'Homme et Lutte anti-corruption.
SQORUS s'engage à analyser ses actions afin de progresser sur les 17 objectifs de développement durable fixés par l'Agenda 2030. Nous mettrons en avant les ODD couverts par nos actions dans les pages suivantes.

ECOVADIS

Afin d'être un partenaire de référence pour ses clients, SQORUS fait évaluer ses pratiques par Ecovadis depuis 2012 qui se réfère notamment à l'ISO 26 000 et au GRI.

Norme ISO 26 000

SQORUS s'engage à suivre les lignes directrices de la norme internationale ISO 26 000 via la mise en place de mesures et actions.

Un état des lieux de nos pratiques en matière de RSE a été réalisé fin 2021 en se basant sur les 7 questions centrales de la norme ISO 26 000 :

- Gouvernance ;
- Droits de l'Homme ;
- Relations & Conditions de travail ;

- Environnement ;
- Loyauté des pratiques ;
- Questions relatives aux consommateurs ;
- Communautés & Développement local.

Les chartes externes

SQORUS est signataire des Chartes suivantes portées par différents organismes :

- Charte de la Diversité
- Charte de la parentalité

Les chartes internes

- Charte Télétravail régulier
- Charte RSE
- Charte de l'Environnement
- Charte du Recrutement
- Charte de la Diversité
- Charte de Protection des données
- Charte Sécurité
- Charte Éthique
- Charte l'Exigence-Bienveillance
- Accord Télétravail occasionnel
    - Accord Droit à la Déconnexion
    - Plan d'action relatif à l'Égalité H-F
    - Plan d'action relatif au maintien dans l'emploi des Séniors

Gouvernance RSE

*

Equipe RSE

Nous avons mis en place une équipe pluridisciplinaire afin de définir et déployer les actions RSE. Elle est composée de collaborateurs issus des diverses divisions de l'entreprise. Cette équipe a été constituée sur la base du volontariat. Nous avons également un alternant dédié à 100% à la RSE.

Chaque membre de l'équipe a un rôle précis identifié. Notre DRH est notre sponsor COMEX.

Comités de suivi en interne

Comités de suivi RSE

- Suivi du plan d'action et des indicateurs RSE avec l'équipe dédiée
- Fréquence mensuelle

Les Rendez-vous Ambassadeurs

- RSE
- Remontée des avancées
- Réflexions et passage à l'action

Comités de pilotage RSE avec le COMEX

- Suivi des indicateurs RSE,
- remontée des avancées
- 3 fois par an : Mai (bilan Ecovadis), Octobre (suivi), Janvier (KPIs cibles)

Ambassadeurs RSE

Suite à un appel à volontariat, nous avons également identifié une vingtaine d'ambassadeurs pour relayer l'équipe RSE, qui peuvent intervenir en renfort de façon plus ponctuelle afin de participer et relayer les actions menées. Ils sont également issus des différentes entités de l'organisation.

Nos parties prenantes

01

Candidats & Collaborateurs

- Étudiants, Candidats, Collaborateurs, CSE (représentant du personnel)

02

Actionnaires

- Associés salariés
- Ardian (actionnaire externe, minoritaire)

03

Clients & prospects

- Clients actuels (sociétés cotées, CAC 40, DRH / DSI / DAF / (Achats, ...), clients potentiels

04

Partenaires & auditeurs

- Partenaires : Acces Inclusive Tech, Editeurs
- Oracle Auditeurs : GPTW, Ecovadis

05

Fournisseurs & sous-traitants

- Fournisseurs : Marketing / Communication, SI / IT, Organismes de formation, locaux..., OPCO
- Sous-traitants : Freelance, formateurs, cabinets...

06

Associations

- Vendredi, SOS Village d'Enfants

07

Universités & écoles

- Partenariats Ecoles Forums

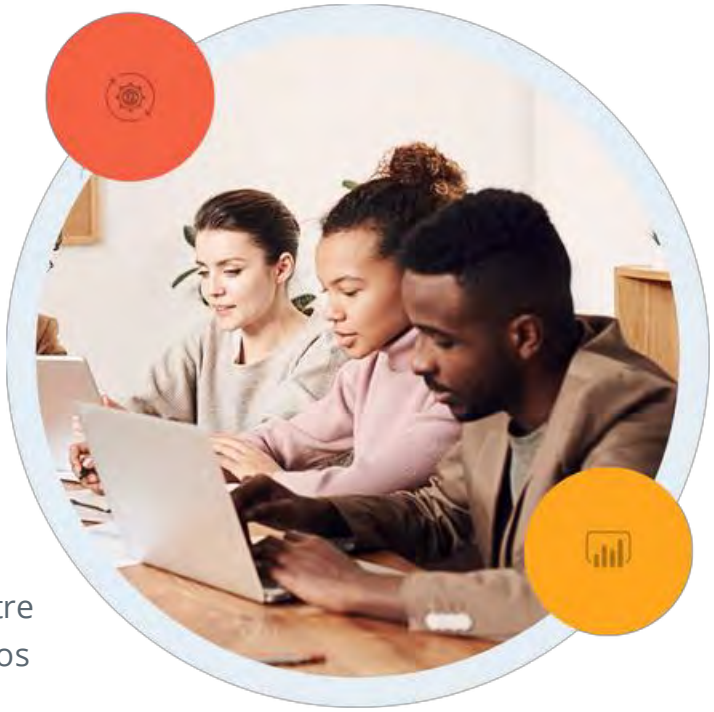
08

Management & fonctions support

- COMEX, Managers, RH, Commerce, Marketing, Comptabilité, Services Généraux

Nos engagements RSE et objectifs social

Politique Sociale de SQORUS



Chez SQORUS, nous plaçons la santé et la sécurité de chacun au centre de nos priorités.

Nous nous engageons à prévenir les risques, à garantir un environnement de travail protégé et à agir rapidement face à toute situation susceptible de compromettre l'intégrité physique ou psychologique de nos équipes.

Ce souci se traduit par des dispositifs clairs pour lutter contre les accidents de travail, prévenir le harcèlement ou les discriminations, former et sensibiliser régulièrement les collaborateurs sur ces sujets et s'assurer que chacun soit entendu et accompagné en cas de situation difficile.

Chacun porte la responsabilité de la sécurité collective en adoptant les bons réflexes et en respectant les consignes.

En parallèle, nous accordons autant d'importance à la qualité de vie et au bien-être au travail. Notre démarche vise à favoriser la convivialité, l'écoute, l'inclusion et une organisation du travail qui permet à chacun de s'épanouir tout en maintenant un équilibre sain entre vie professionnelle et personnelle. Nous encourageons le dialogue, proposons des espaces et des outils adaptés, prenons en compte les besoins individuels et veillons à faire évoluer notre cadre de travail grâce aux retours de l'équipe.

Cette dynamique repose sur la confiance, la solidarité et la volonté partagée de faire de SQORUS un environnement humain, ouvert et stimulant où il fait bon travailler.

Nous avançons aussi avec la conviction que la diversité et l'inclusion enrichissent notre entreprise : favoriser la mixité, lutter contre toute forme de discrimination, soutenir les parcours des personnes en situation de handicap comme des seniors, accompagner la parentalité… autant de sujets concrets, portés par tous, qui forgent notre culture commune. Nos actions s'accompagnent d'objectifs clairs, régulièrement suivis, pour garantir à chacun une juste place et les mêmes chances tout au long de sa carrière.

SQORUS valorise la progression personnelle et professionnelle : développement des compétences, formation, mobilité interne, accompagnement individualisé… Nous souhaitons que chaque collaborateur puisse se développer et trouver sa voie, soutenu par des outils et des temps d'écoute (entretiens réguliers, partage d'idées, dialogue avec la direction).

La parole de chacun compte ; c'est aussi ce qui nourrit la confiance collective.

Nous tenons à garder une culture simple, fondée sur la transparence, la proximité et le dialogue. Les temps d'échange, les instances de représentation, et l'accès à l'information sont pensés pour que chacun puisse s'exprimer, proposer, et participer à la vie de l'entreprise. Notre ambition est de maintenir, au fil du temps, un environnement où l'on se sent respecté, accompagné, et où il est possible d'évoluer en confiance, avec les autres.

Ainsi, SQORUS s'engage à continuer d'avancer sur ces enjeux, à s'adapter et à améliorer, pas à pas, les conditions de travail et l'expérience vécue par chacun. C'est ensemble, avec pragmatisme et sincérité, que nous cultivons un lieu de travail où l'on peut s'investir pleinement et trouver du sens, jour après jour.

Nos objectifs

- **Maintenir à 0** le nombre d'accidents du travail en 2026.
- Sensibiliser 100% des collaborateurs aux bonnes pratiques de santé et sécurité (notamment ergonomie au bureau & télétravail) pour 2026
- Maintenir le **GREAT PLACE WORK en 2026**
- Former les collabateur.ices sur la bonne utilisation de leur mutuelle et intégrer ça au parcours d'intégration collaborateurs (10min) pour 2026
- Maintenir les réunions trimestrielles d'échange entre la direction et les employés pour 2026
- Faire signer à 100% des collaborateurs le nouveau code éthique de l'entreprise pour 2025
- Écrire 3 articles de sensibilisation (genres, sexualité, minorité raciales) sur pour l'année 2026
- Maintenir 100 % des entretiens professionnels annuels pour 2025
- Maintenir le développement des compétences des employés à 8h minimum chaque année

Nos actions Sociales- Cohésion, Egalité et Engagement chez SQORUS

Santé & Sécurité au Travail – Prévention et Protection

SQORUS a mis en place un cadre structuré pour assurer la santé et la sécurité de ses collaborateurs. L'entreprise s'appuie sur le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) comme outil fondamental, avec une révision annuelle par la direction et le CSE afin d'identifier et d'évaluer les risques, qu'ils soient physiques ou psychologiques (stress, burn-out, bore-out).

Ce dispositif est complété par une convention de formation SST (Sauveteur Secouriste du Travail) pour développer les compétences de chacun en matière de premiers secours, ainsi que par des chartes santé & sécurité qui formalisent les engagements collectifs et détaillent les bonnes pratiques à respecter, notamment en cas d'incidents (incendie, évacuation, premiers secours).

SQORUS accorde une attention toute particulière à la prévention et à la promotion

de la santé au travail, en allant bien au-delà des obligations réglementaires. L'entreprise veille d'abord au bien-être physique de ses équipes à travers la mise à disposition de matériel ergonomique visant à garantir des conditions de travail confortables et à prévenir les troubles musculo-squelettiques.

La pratique régulière d'activités sportives est également encouragée, avec des cours variés proposés tels que le yoga, la boxe ou le football, ainsi que de nombreux ateliers bien-être disponibles tout au long de l'année, le groupe est même doté d'une équipe de « collaborateurs runner », présent sur bon nombre de marathon francilien.
Des spécialistes interviennent pour sensibiliser à la nutrition, et la santé globale des équipes est renforcée par des campagnes de vaccination contre la grippe, ainsi que par l'organisation de petits-déjeuners et déjeuners conviviaux (« Good Morning SQORUS ») pour consolider le lien social.

Un temps fort de l'année est la Semaine de la Qualité de Vie au Travail (QVT), organisée avec le CSE, qui propose de multiples activités : séances de yoga, massages, consultations sécurité au sein de ses locaux.

Des audits réguliers sont menés afin d'anticiper et de prévenir les risques potentiels liés à l'activité.
Pour garantir la réactivité et la protection de tous en cas d'incident, un plan d'évacuation est affiché de manière visible sur chaque site, permettant à chacun

d'ostéopathe ou challenges bien-être, favorisant la détente et la santé des collaborateurs.

Sur le plan du soutien psychologique, SQORUS a noué un partenariat avec la mutuelle Generali : le programme Be Zen + offre à chaque salarié la possibilité de bénéficier d'un accompagnement adapté, qu'il s'agisse de coaching, de soutien psychologique, d'aides financières ou de conseils personnalisés dans les moments difficiles.

Cette approche globale est complétée par un suivi médical régulier assuré par la médecine du travail, afin de prévenir les maladies professionnelles et de garantir la santé mentale comme physique de l'ensemble des collaborateurs.

SQORUS accorde également une importance particulière à la
de connaître les consignes et le parcours à suivre en cas d'urgence.

Une charte évacuation, accessible à l'ensemble des équipes, précise les rôles, les comportements attendus et les procédures à respecter en situation d'évacuation ou lors d'un incident.

Ce dispositif est complété par une communication claire via des tableaux d'affichage et l'intranet, afin de diffuser rapidement toutes les consignes de sécurité. Le respect strict de ces règles est impératif : des sanctions disciplinaires sont prévues en cas de non-respect, soulignant l'engagement de SQORUS pour la sécurité de tous.

Enfin, SQORUS attache une grande importance à la formation et à la sensibilisation de ses équipes : chaque collaborateur bénéficie, dès son intégration, de formations obligatoires en santé et sécurité au travail.

Ce dispositif de prévention est renforcé par des modules complémentaires proposés lors des entretiens de mi-année, à destination aussi bien des collaborateurs que des managers, pour maintenir un haut niveau de vigilance et d'actualiser les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité.

Conditions de Travail – Garantir un Cadre Respectueux et Équitable

L'engagement de SQORUS envers le bien-être de ses collaborateurs se manifeste à travers une organisation du temps de travail soigneusement pensée et adaptative. Pour les cadres, la semaine s'articule autour d'une durée de 38h30, soit 7h42 quotidiennes, ouvrant droit à des RTT. Les non-cadres, quant à eux, évoluent sur une base de 35 heures par semaine. Les cadres dirigeants bénéficient d'une flexibilité accrue grâce à un forfait « jours spécifique ».

Cette structure est complétée par un système d'astreintes généreusement compensé, selon la durée et le niveau d'implication.

Consciente que la qualité de vie au travail ne se résume pas à l'organisation du temps ou à la politique de rémunération, SQORUS met en place de nombreuses actions concrètes tout au long de l'année pour renforcer le bien-être et la convivialité au sein des équipes. Parmi les initiatives régulières, on retrouve les petits-déjeuners et déjeuners « Good Morning SQORUS », qui favorisent les échanges informels et la proximité entre collègues, y compris près des sites clients. De plus, le partenariat avec la mutuelle Generali (programme Be Zen +) permet à tous les collaborateurs d'accéder à des services de soutien psychologique, de coaching, d'aides financières ou d'accompagnement personnalisé en cas de situation difficile.

Les conditions matérielles sont

également une priorité : les locaux ont été modernisés pour accompagner la croissance des équipes et améliorer le confort au quotidien, avec l'installation de cabines insonorisées afin de faciliter le travail en équipe, la mise à disposition de matériel bureautique récent, et l'ajout de postes de travail là où cela s'avère nécessaire.

La flexibilité et les conditions sociales sont renforcées par une démarche d'écoute structurée, mêlant enquêtes de satisfaction régulières, attention portée à l'amélioration continue grâce aux retours des équipes, et accompagnement personnalisé avec la référente bien-être au travail, Maria Shenouda (mshenouda@sqorus.com), disponible pour écouter et accompagner chaque collaborateur sur toutes les questions de qualité de vie au travail, prévention du stress ou difficultés particulières.

Ce point de contact accessible à tous permet de proposer des solutions concrètes (organisation d'ateliers de gestion du stress, amélioration des espaces…), tout en garantissant la confidentialité des échanges et en s'appuyant sur les retours des équipes pour améliorer en continu le quotidien au travail.

En complément de ces dispositifs, SQORUS met à disposition de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs un système participatif d'amélioration des conditions de travail.

Chacun peut ainsi exprimer, à tout moment, ses besoins, difficultés ou suggestions via un tableau Excel dédié, accessible directement depuis le Drive.

Le lien vers ce tableau d'améliorations est également indiqué dans le Welcome Book, garantissant un accès facile et transparent à toutes et tous. Cette démarche d'écoute active est renforcée par de la communication papier affichée dans les bureaux, rappelant les modalités de participation au dispositif et valorisant l'importance d'un dialogue continu autour du cadre de travail.

Ce système permet d'assurer un recueil régulier et un suivi transparent des propositions, avec un partage des avancées lors des points RH ou réunions d'équipe, contribuant ainsi à l'amélioration continue du bien-être collectif.

Chez SQORUS, le télétravail s'inscrit naturellement dans la dynamique de bien-être et de flexibilité proposée à l'ensemble des collaborateurs. Après validation de la période d'essai, chacun peut bénéficier jusqu'à trois jours de

télétravail par semaine, tout en ayant la possibilité de s'équiper d'un poste confortable grâce à un kit d'un montant maximum de 300 €.

Soucieuse de s'adapter aux aspirations de mobilité internationale, SQORUS autorise également le télétravail depuis l'étranger jusqu'à 30 jours par an dans les pays membres de l'Union Européenne ou ayant un accord bilatéral avec la France.

Cette possibilité nécessite l'accord préalable du chef de projet, du manager et de la DRH, le respect du fuseau horaire français, ainsi que la prise en charge par le salarié de tout éventuel surcoût.
Pour garantir un travail à distance efficace et serein, l'entreprise accompagne chaque salarié avec une formation dédiée : organisation de son temps, bonnes pratiques pour préserver son équilibre, gestion des priorités, pauses régulières et maintien du lien avec l'équipe sont autant d'aspects encouragés.

SQORUS veille aussi à la prévention des risques liés à l'isolement ou à l'hyperconnexion, et sensibilise au respect du droit à la déconnexion et à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. L'utilisation raisonnée des outils numériques et la clarté des échanges avec les collègues et managers permettent à tous de télétravailler dans les meilleures conditions, en alliant performance, santé et convivialité.

Aussi, la politique de congés de SQORUS reflète parfaitement cette attention portée au bien-être des collaborateurs. Au-delà des 25 jours de congés payés annuels et des RTT accordés aux cadres (dont le nombre varie selon les années), l'entreprise valorise la fidélité à travers un système progressif de congés d'ancienneté, allant de 1 à 4 jours selon la durée de présence. Des attentions particulières ponctuent également le parcours des collaborateurs, comme l'octroi d'une journée anniversaire après an d'ancienneté (à prendre le jour même ou la veille/le lendemain si nécessaire, sur les jours ouvrés et fériés fixes), ainsi que des congés pour enfants malades. L'esprit de solidarité est renforcé par un dispositif innovant de dons de congés, permettant aux collaborateurs de soutenir leurs collègues confrontés à des situations personnelles délicates.

Enfin, en ce qui concerne la politique de rémunération globale de SQORUS, elle s'inscrit dans une démarche d'attractivité et d'équité rigoureuse. Une grille de rémunération minutieusement élaborée structure les salaires selon les différentes filières métiers (IT, RH, Peoplesoft/AMOA), intégrant les niveaux d'expérience, les grades et les spécificités de

chaque poste.

Le système s'articule autour d'un salaire fixe, aligné sur la convention collective SYNTEC et ses coefficients, complété par des parts variables tant qualitatives que quantitatives selon le grade. La redistribution des bénéfices s'opère via une prime de participation, calculée selon une formule légale prenant en compte le bénéfice net, les capitaux propres et la valeur ajoutée de l'entreprise.

Cette prime, accessible aux salariés justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté, est distribuée proportionnellement à la durée de présence, et se voit complétée par une prime de vacances représentant 10% de la masse des congés payés. Le package est enrichi d'avantages sociaux substantiels : tickets restaurant de 9€ (dont 5,30€ de participation employeur), prise en charge à 50% des transports en commun, et une couverture santé et prévoyance de qualité cofinancée à hauteur de 50 %. Cette politique porte ses fruits, comme en témoigne l'excellent index d'égalité Homme-Femme de 93 % obtenu en 2023.

Pour accompagner ces conditions avantageuses, SQORUS met à disposition un environnement de travail optimal avec des locaux accessibles sur une large amplitude horaire, de 8h30 à 20h30. L'organisation des espaces de travail est optimisée grâce à l'outil de réservation Comeen, tandis qu'une suite complète d'outils numériques performants (Suite Google, CRM, SIRH) garantit une collaboration efficiente.

Dans le cadre du télétravail, l'entreprise accorde une attention particulière au droit à la déconnexion, en définissant des plages de contact entre 8h30 et 19h00, sauf circonstances exceptionnelles, et en encourageant une utilisation raisonnée des outils de communication en dehors des heures de travail.

Dans cette logique de digitalisation RH, SQORUS utilise également le logiciel SX, un outil dédié à la gestion du temps de travail, des notes de frais et des absences.

Ce système centralisé permet aux collaborateurs de saisir leurs heures en lien avec les projets, de déclarer leurs frais professionnels en toute simplicité, et de l’ensemble des équipes. et de suivre leurs congés de manière autonome.

Grâce à cette plateforme, l’entreprise assure un pilotage optimisé des activités, tout en facilitant les démarches administratives quotidiennes pour l’ensemble des équipes.

L’utilisation de SX s’inscrit pleinement dans la volonté de SQORUS d’offrir un environnement de travail structuré, fluide et respectueux du temps de chacun. L'excellence de cette politique RH globale est régulièrement reconnue par la certification Great Place To Work, obtenue sans interruption depuis 2014, couronnée par une remarquable 4ème place au classement 2023 dans la catégorie 50-250 salariés.

Cette distinction témoigne d'une approche centrée sur l'humain, évaluée à travers plusieurs dimensions essentielles : la crédibilité de l'entreprise, le respect et l'équité dans les pratiques managériales, la fierté d'appartenance des collaborateurs, ainsi que la convivialité et l'ambiance de travail.

Cette vision holistique du bien-être professionnel fait de SQORUS un employeur de référence dans son secteur, comme en témoigne sa richesse multiculturelle avec plus de 25 nationalités représentées et sa politique active en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Inclusion et Diversité : Un Engagement concret chez SQORUS

SQORUS s'engage résolument dans une démarche inclusive et équitable, concrétisée par la signature de la Charte de la diversité. Cet engagement majeur, porté personnellement par notre Président Amadou NGOM, reflète notre détermination à promouvoir la diversité sous toutes ses formes au sein de notre organisation.

À travers cette charte fondamentale, nous nous engageons sur plusieurs axes stratégiques : la sensibilisation et la formation de nos dirigeants et managers aux enjeux de la non-discrimination, l'application rigoureuse du principe de non-discrimination dans l'ensemble de nos actes de management, ainsi que la promotion d'une représentation équilibrée de la diversité de la société française au sein de nos effectifs.

Pour structurer cette démarche, nous avons développé un livret collaborateurs exhaustif intégrant nos valeurs fondamentales de diversité et d'inclusion, complété par un diagnostic action emploi qui nous permet d'évaluer et d'optimiser continuellement nos pratiques. Des plans d'action spécifiques ont ainsi été élaborés pour répondre aux besoins particuliers des seniors et garantir l'égalité des genres.

Notre engagement s'est encore renforcé avec la signature de la charte #StOpE contre le sexisme ordinaire en entreprise, officialisée le 25 janvier 2023 au Pavillon Wagram. Cette signature témoigne de notre volonté inébranlable de lutter activement contre toute forme de discrimination.

En nous engageant dans cette démarche, nous nous sommes fixé des objectifs concrets : l'application stricte du principe de tolérance zéro, le déploiement d'actions de sensibilisation aux comportements sexistes et à leurs impacts, ainsi que la mise en place d'indicateurs de suivi précis.

Dans la continuité de ces engagements, notre politique d'égalité professionnelle femmes-hommes se matérialise par des actions concrètes et mesurables.
Suite à un audit interne approfondi réalisé en 2022 et à des entretiens qualitatifs avec nos collaborateurs, nous avons établi une roadmap ambitieuse assortie de KPI précis à atteindre d'ici 2026.

Les résultats sont déjà tangibles, comme en témoigne notre index d'égalité femmes-hommes qui a progressé remarquablement pour atteindre 88/100 en 2025, soit une amélioration de 10 points par rapport à 2024.

Cette progression significative reflète l'efficacité de nos actions en matière de parité, tant dans les recrutements que dans la composition de nos divisions, au niveau des managers et au sein du COMEX.

Pour renforcer cette dynamique, nous avons mis en place un partenariat avec l'association "Femmes Ingénieures". Cette collaboration s'avère particulièrement pertinente dans notre secteur où les femmes ne représentent que 23 % des effectifs.

L'association, forte de son réseau de plus de 500 intervenantes et de son agrément du Ministère de l'Education Nationale depuis 2006, nous permet de participer activement à des initiatives majeures telles que l'événement "Osez devenir Ingénieures" et le forum virtuel "Ingénieur.e ? C'est pour moi !".

Pour concrétiser notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle, nous avons déployé un ensemble d'actions complémentaires : des formations de sensibilisation aux biais de genre pour nos managers, un guide du manager spécifique comportant des recommandations précises en matière de recrutement, promotion, rémunération et évolution de carrière.

En mars 2025, nous avons également organisé un atelier "Diagnostic Leadership"

destiné principalement aux femmes, leur permettant d'explorer et développer leurs compétences en leadership à travers des exercices interactifs.

Cette initiative s'inscrit dans la continuité de la table ronde inspirante de mars 2024, où deux femmes DSI invitées sont venues partager leurs parcours dans l'univers de la tech et prodiguer leurs conseils. Notre formation "Leadership au féminin", en place depuis 4 ans, continue de soutenir les participantes dans l'identification de leurs forces, la définition de leur ambition personnelle et le développement de leur assertivité.
Ajouté à tout cela, chaque 8 mars (journée internationale du droit des femmes), nous organisons des ateliers ludiques animés par GLORIA, autour de thématiques essentielles comme la lutte contre les comportements sexistes et la self-défense féminine.

Par ailleurs, pour le bien-être quotidien de nos collaboratrices, SQORUS met également gratuitement à leur disposition du matériel hygiénique féminin dans tous les sanitaires du groupe.

Tous ces efforts ont permis à SQORUS d'obtenir pour la 5e année consécutive, en 2024, le label Great Place to Work for Women, qui distingue l'entreprise parmi les meilleurs employeurs pour les femmes grâce à une politique ambitieuse et des actions concrètes.

Dans une approche globale de l'inclusion, nous avons également revu l'ensemble de nos offres d'emploi pour adopter un langage plus inclusif. Cette démarche s'accompagne d'un dispositif complet de lutte contre les discriminations et le harcèlement, comprenant la nomination d'un référent harcèlement dédié, une procédure d'alerte claire et accessible, ainsi qu'un processus de remédiation structuré pour accompagner les victimes.

SQORUS démontre aussi un engagement particulier envers ses collaborateurs seniors, avec plus de 8% de l'effectif global âgé de plus de 50 ans au 31 octobre 2024.

Avec une moyenne d'âge de 36 ans, supérieure à celle du secteur, l'entreprise s'est fixé l'objectif ambitieux de maintenir un minimum de 2 % de salariés de plus de 55 ans dans ses effectifs.

Pour atteindre cet objectif, SQORUS a mis en place plusieurs dispositifs structurants : des entretiens professionnels de "deuxième partie de carrière" sont organisés à partir de 45 ans et renouvelés tous les cinq ans jusqu'à 60 ans, permettant un suivi personnalisé des évolutions de carrière. L'entreprise accorde

également une attention particulière à la formation des seniors, avec l'objectif que 20% des collaborateurs formés annuellement soient âgés de 45 ans et plus. Un système de tutorat intergénérationnel innovant a été instauré, proposant à chaque collaborateur de plus de 45 ans de devenir tuteur tous les deux ans, favorisant ainsi le transfert de compétences.

Enfin, SQORUS accompagne ses collaborateurs seniors dans la préparation de leur retraite en facilitant l'accès aux informations du GIP Info Retraite. L'ensemble de ces actions fait l'objet d'un suivi régulier à travers des indicateurs précis, communiqués annuellement au comité d'entreprise, témoignant de l'engagement concret de SQORUS dans sa politique d'inclusion des seniors.

Chez SQORUS, l'inclusion des personnes en situation de handicap est un engagement central : nous veillons à intégrer et accompagner chaque collaborateur dans son parcours professionnel, sans réduire notre démarche à un objectif chiffré. En 2022, notre taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élevait à 0,78 % et nous continuons d'avancer vers davantage de diversité grâce à un plan d'action global : recrutement inclusif, formation continue des managers, développement de partenariats avec le secteur protégé et adapté, mais aussi organisation de temps forts comme la semaine de sensibilisation aux handicaps invisibles animée en novembre 2023 en collaboration avec Petite Mu.

Cet événement mêlait une conférence interactive et une exposition pédagogique pour mieux faire comprendre les réalités vécues au quotidien par les personnes concernées. Un référent handicap est désigné pour piloter la politique d'accompagnement, le CSE est activement impliqué dans la démarche, et des aménagements de poste – dont la possibilité d'adapter le télétravail jusqu'à 3 jours par semaine – sont systématiquement proposés selon les besoins.

Des dispositifs sont également mis en place pour assurer un suivi lors des arrêts longue durée et accompagner le retour au travail, avec toujours la volonté de créer un environnement professionnel vraiment inclusif, où chacun peut s'épanouir pleinement.

Notre engagement se traduit également par des actions concrètes pour soutenir la parentalité. Nous sommes signataires de la charte de la parentalité depuis décembre 2023 et proposons des chèques CESU dématérialisés pour aider nos 66 collaborateurs parents (représentant 27 % de nos effectifs) à financer les modes de garde, avec une participation de l'entreprise à hauteur de 50%.

Nous organisons également deux fois par an des "rendez-vous de la parentalité", permettant aux

salariés-parents d'échanger sur leurs expériences et bonnes pratiques. Un système de don de jours de congés a également été mis en place pour favoriser la solidarité entre collaborateurs.

En parallèle de ces dispositifs structurels, l'innovation sociale et culturelle occupe une place centrale dans notre approche. Les ateliers Kialatok, organisés depuis avril 2023, créent des espaces de découverte et de partage interculturel entre collaborateurs.

Ces ateliers culinaires immersifs permettent à nos équipes de découvrir différentes cultures à travers la cuisine, renforçant ainsi les liens entre collaborateurs et célébrant la diversité culturelle au sein de l'entreprise.

Cette initiative s'inscrit dans notre logique d'amélioration continue, soutenue par des indicateurs de suivi régulièrement actualisés et des formations de sensibilisation pour l'ensemble des managers et collaborateurs.

Une évaluation annuelle approfondie de l'impact de nos actions nous permet d'ajuster et d'optimiser constamment nos initiatives pour maintenir un environnement de travail toujours plus respectueux et équitable.

Les résultats sont encourageants puisque 24 % de l'effectif a déjà reçu une formation sur la diversité, la discrimination ou le harcèlement sur l'année écoulée.

SQORUS réaffirme quotidiennement son engagement à maintenir un environnement de travail respectueux, équitable et inclusif où chaque collaborateur peut s'épanouir professionnellement, indépendamment de son genre, son âge, son origine ou toute autre caractéristique personnelle. Cette vision constitue le fondement de notre culture d'entreprise et guide l'ensemble de nos actions en matière de diversité et d'inclusion.

Conformément à notre engagement dans la Charte de la Diversité, nous évaluons régulièrement les progrès réalisés et communiquons en interne comme en externe sur les résultats pratiques de nos engagements.

Développement des Compétences - Formation et Parcours Professionnels

SQORUS a mis en place un processus complet de gestion de carrière qui s'articule autour de plusieurs temps forts dans l'année. Le suivi de carrière s'organise principalement autour de trois campagnes d'entretiens : l'entretien annuel de performance (EAP) de février à mars, l'entretien

de mi-année entre septembre et octobre, et l'entretien professionnel.

L'entretien annuel constitue un moment clé pour dresser le bilan de l'année écoulée et déterminer l'atteinte des objectifs, ce qui impacte directement la prime qualitative pouvant aller jusqu'à 120% en cas de dépassement des objectifs. C'est également lors de cet entretien que sont fixés les objectifs SMART pour l'année à venir et que sont discutés les souhaits de prise de rôles (mentor, ambassadeur digital, ambassadeur RSE, ambassadeur innovation, recruteur), de rémunération et de promotion.

L'entretien de mi-année permet de faire un point intermédiaire sur l'avancement des objectifs et d'identifier les besoins en formation pour l'année suivante.

Cette étape est enrichie par une culture du feedback où les collaborateurs reçoivent des retours de leur manager, qui collecte en amont les feedbacks auprès des personnes avec qui ils ont le plus travaillé.

Les collaborateurs sont également encouragés à donner leur feedback à leur manager pour améliorer la relation de travail.

En termes de mobilité interne, SQORUS offre des opportunités d'évolution tant horizontales que verticales. La mobilité horizontale permet de passer d'un poste à un autre au sein d'un même service ou d'un service différent, en conservant le même statut, tandis que la mobilité verticale correspond à une promotion vers un poste comportant des responsabilités plus importantes. Les postes à pourvoir sont proposés en priorité en interne, témoignant de l'engagement de l'entreprise dans le développement de carrière de ses collaborateurs. Les décisions de promotion suivent un processus rigoureux comprenant plusieurs étapes : validation des compétences attendues sur le grade actuel, retours positifs sur l'année, avis favorable du manager, et accord unanime des managers de la division, directeurs et DRH lors de la People Review.

Les augmentations sont liées à la performance du collaborateur (évaluée sur quatre niveaux : insuffisant, passable, bon, excellent) et nécessitent au minimum une année d'ancienneté.

La formation occupe une place centrale dans le développement des carrières et couvre un large éventail de compétences. SQORUS propose un catalogue comple structuré autour de différents axes : les soft skills (communication, leadership, gestion du stress), les compétences transverses (gestion de projet, animation de réunion), les compétences métiers (RH, Finance, IT), et les compétences managériales.

Les formations sont dispensées en interne par des experts SQORUS ou via des organismes externes. L'entreprise a établi des critères d'arbitrage précis : une ancienneté minimale de 6 mois (sauf formations urgentes), un volume limité à trois formations par an, un budget équilibré entre collaborateurs (entre 500 et 2 500 euros par an et par personne), et une mise en application nécessaire dans les trois mois suivant la formation.

Pour accompagner l'évolution vers des fonctions managériales, SQORUS a mis en place le programme innovant "Associate Manager". Pour y être éligible, il faut avoir validé 100 % des compétences du grade senior et montrer une réelle motivation. Le programme permet de découvrir et tester les compétences managériales à travers des formations internes et externes, du coaching, et des mises en situation concrètes sur quatre axes : People, Business, Communauté et Leadership.

Cette politique de gestion de carrière porte ses fruits puisque SQORUS a été classée 4ème au palmarès Great Place To Work 2023 dans la catégorie 50-250 salariés, avec un Trust Index de 90/100, démontrant ainsi la satisfaction des collaborateurs quant à leur environnement de travail et leurs perspectives d'évolution.

Dialogue Social et Liberté Syndicale : Construire Ensemble

Le dialogue social chez SQORUS s'inscrit dans une structure de gouvernance globale et structurée. Au niveau stratégique, l'entreprise s'appuie sur plusieurs instances complémentaires de décision : le COMEX, qui assure le suivi et la mise en œuvre des décisions stratégiques, composé des directeur.trice.s des fonctions transverses (DRH, DAF, Directrices commerciales et Marketing) et des directeur.trice.s des divisions RH, FBT, EPM et IT, ainsi que nos deux dirigeants fondateurs ; le COMAN, composé des managers d'une division et de ses directeurs ; le COMAC, regroupant les directeurs d'activité d'une division ; et le CODIR, constitué des directeur.trice.s des divisions.

Cette organisation permet d'assurer une circulation efficace de l'information et une prise de décision collaborative à tous les niveaux de l'entreprise. Dans ce cadre organisationnel, le dialogue social s'articule plus spécifiquement autour d'un Comité Social et Économique (CSE) actif et engagé.

La composition du CSE reflète la diversité de l'entreprise, avec une équipe pluridisciplinaire composé d'élément issu tant des fonction interne que de l'effectif de consultants.

Le CSE joue un rôle central dans la gouvernance de l'entreprise, avec des consultations régulières sur trois axes majeurs : les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, et la politique sociale. Ces consultations sont programmées chaque mois, démontrant une planification rigoureuse du dialogue social.

Pour garantir l'efficacité de cette organisation, les membres du CSE bénéficient d'un programme complet de formations pour exercer pleinement leurs missions. Ce programme inclut une formation SSCT de cinq jours, une formation sur le harcèlement et les agissements sexistes, ainsi qu'une formation économique et sociale. Ces formations sont dispensées par des organismes spécialisés comme CAPI CONSULT, assurant une expertise reconnue dans la formation des instances représentatives du personnel.

Fort de ces compétences acquises, le CSE démontre son dynamisme à travers diverses initiatives concrètes.

Il a notamment mis en place un accord innovant sur le don de congés, illustrant sa capacité à développer des dispositifs de solidarité entre collaborateurs. En matière de santé et sécurité au travail, le CSE planifie ses quatre inspections SSCT annuelles règlementaire, chaque début d'année selon un calendrier précis qui permet de couvrir la performance des pratiques tout au long de l'année.

Afin de valoriser ces actions et d'en assurer la visibilité, un plan de communication structuré a été établi avec le concours de l'équipe marketing et de la Direction des Ressources Humaines, visant à informer efficacement l'ensemble des collaborateurs sur les missions et le rôle du CSE. Cette démarche de transparence permet d'assurer que tous les salariés disposent du même niveau d'information et comprennent le rôle essentiel de cette instance dans la vie de l'entreprise.

En complément de ces aspects communicationnels, le CSE joue un rôle crucial dans la prévention des risques professionnels, notamment à travers la mise à jour régulière du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). La structure de prévention est complète avec un référent harcèlement CSE et plusieurs référents spécialisés, dont un Data Privacy Officer (DPO) qui veille au respect des données personnelles. L'entreprise dispose également d'une adresse dédiée (alerte-ethique@sqorus.com) pour le signalement des situations sensibles, démontrant son engagement dans la lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement au travail.

Nos engagements RSE et objectifs environnementaux

Politique Environnementale de SQORUS

Chez SQORUS, notre engagement environnemental est au cœur de nos choix, avec une ambition simple : limiter notre impact, avancer concrètement, et inscrire la transition écologique dans notre quotidien professionnel.

Nous savons que la réduction de notre empreinte carbone et la maîtrise de nos consommations sont des enjeux essentiels, et nous avançons avec réalisme : chaque progrès compte, chaque effort est important, même s'il reste beaucoup à faire.

Nous travaillons à rendre nos pratiques plus sobres et responsables, que ce soit dans la gestion des ressources, le choix de nos équipements, la réduction des déchets ou encore la sensibilisation de l'ensemble de nos équipes et partenaires. Ce chemin implique de tester, d'ajuster, et d'améliorer nos manières de faire, sans chercher la perfection mais avec la volonté d'avoir un impact réel sur la durée.

Nos objectifs sont concrets et adaptés à notre contexte : tendre vers une réduction significative de nos émissions de gaz à effet de serre, progresser vers le Net Zéro d'ici 2050, obtenir la certification ISO 14001, la labellisation Numérique Responsable, respecter la CSRD, et accorder une attention particulière aux achats responsables et au suivi de nos équipements.

Nous voulons privilégier les modes de transport durables, limiter le gaspillage, favoriser l'économie circulaire et rester attentifs à la provenance et à la durabilité de nos fournitures.

Toutes ces démarches ne sont pas figées : elles évoluent avec les retours du terrain, l'implication des équipes et l'évolution des attentes réglementaires ou sociétales. Plus qu'un objectif de "modèle exemplaire", nous cherchons avant tout à être cohérents et à progresser, étape après étape, avec pragmatisme.

Enfin, nous pensons que l'écologie n'est pas qu'une affaire de process ou de chiffres, mais d'état d'esprit. Se questionner, s'informer, partager et chercher à faire mieux ensemble : c'est dans cette dynamique que SQORUS inscrit sa politique environnementale.

ODD pris en compte par les politiques et actions environnementales de SQORUS

Nos objectifs

- **Objectif de décarbonation :**
  - Réduction de 45% des émissions d'ici 2035
  - Atteindre le Net Zéro Émission d'ici 2050

- **Obtention de la certification ISO 14001**
  - Labellisation Numérique Responsable
  - Mise en conformité CSRD pour 2026 (sur l'année 2025)
  - Privilégier des fournitures de bureau éco-responsables
  - Avoir un fichier de suivi (BDS) pour le matériel informatique d'ici 2026

Nos Actions Environnementale – Vers un Numérique Responsable chez SQORUS

Réduction de l'Empreinte Carbone et Consommation d'Énergie

SQORUS déploie depuis plusieurs années une politique active de sobriété énergétique dans une démarche globale de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE), en visant la neutralité carbone à l'horizon 2030 et en impliquant l'ensemble de ses collaborateurs.

Cet engagement se traduit par la réalisation régulière d'un Bilan Carbone sur les scopes 1, 2 et 3, audité par un expert certifié, ce qui garantit la fiabilité et la transparence du suivi.

Pour l'année 2023, les émissions totales du groupe s'élèvent à 1 582 tCO2e, soit 5,6 tonnes par salarié, un résultat conforme au secteur tertiaire mais qui invite à cibler prioritairement la réduction des émissions indirectes (achats numériques, mobilité, alimentation, IT).

L'entreprise s'est fixé une cible de réduction de 45 % de ses émissions GES d'ici 2035 et vise le Net Zéro Émission en 2050.

Cette trajectoire se compose de six axes prioritaires : la réduction de l'impact carbone des prestations de services, la promotion active de la mobilité douce (train, vélo, covoiturage, télétravail), l'engagement dans une digitalisation responsable (éco-conception des outils numériques, choix de serveurs/hébergeurs verts), l'évolution des pratiques alimentaires (options végétariennes/véganes, achats responsables), la sobriété événementielle (événements bas

carbone) et la transformation des déchets en ressources via le réemploi et le recyclage.

Dès leur intégration, les collaborateurs suivent un parcours de sensibilisation aux enjeux climatiques, comprenant la formation BABA Climat pour renforcer leur compréhension des problématiques énergétiques et favoriser l'adhésion à la politique de sobriété énergétique de l'entreprise.

Cette démarche s'enrichit tout au long de l'année à travers des ateliers internes de sensibilisation RSE, la diffusion de slides lors des réunions ou visioconférences, ainsi que des campagnes Numérique Responsable structurées (webinars, "Cleaning Numérique", diffusion de la Charte Numérique Responsable). Des MOOC et des quizz permettent à chacun d'approfondir sa compréhension et de s'outiller concrètement sur ces thématiques.

Dans cette même démarche de sensibilisation, SQORUS met à disposition de ses équipes un ensemble de ressources pédagogiques variées afin de faciliter cette sensibilisation : séries d'articles spécialisés (par exemple, une série sur la place du numérique dans la consommation énergétique en France, accès à GreenIT.fr, IREDIC, Eduscol), podcasts, infographies, ou encore webinaires (Université Paris Dauphine, débats d'experts, ateliers ANDRH, festival Building Beyond). Toutes ces ressources sont accessibles via l'intranet, véritable médiathèque d'entreprise dédiée à la sobriété énergétique et au numérique responsable, qui est régulièrement **enrichie pour suivre l'actualité et les évolutions réglementaires.**

Afin d'ancrer la sobriété énergétique et le développement durable dans la culture d'entreprise de manière concrète et participative, SQORUS propose régulièrement des activités ludiques de sensibilisation impliquant l'ensemble des collaborateurs.

Parmi ces initiatives, on retrouve notamment l'escape game "Mission ODD : la planète en alerte !" qui, en mettant les participants au défi de résoudre des énigmes sur les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU, favorise l'esprit d'équipe tout en abordant des enjeux essentiels comme la préservation des ressources ou la production responsable.

À cela s'ajoute la journée "sans chauffage", organisée en hiver, où chacun est invité à venir habillé chaudement pour expérimenter—dans la convivialité—une journée de travail sans chauffage, illustrant de manière concrète et fédératrice

l'importance de gestes sobres et responsables au quotidien. Ces temps forts encouragent l'engagement collectif, la transmission des bons réflexes énergétiques et participent à rendre la transition écologique tangible et accessible à toutes et tous.

Maintenant en ce qui concerne la stratégie pour un Numérique Responsable, elle comprend de nombreux axes : l'optimisation des serveurs, la sélection de solutions cloud à faible consommation énergétique alimentées par des énergies renouvelables, la participation à la conception et à l'utilisation de logiciels internes éco-conçus, et le choix prioritaire d'hébergements "verts".

Et pour cela, SQORUS sensibilise tous ses collaborateurs par une charte dédiée aux bonnes pratiques numériques : nettoyage régulier de la messagerie, suppression automatique des spams, extinction des ordinateurs et écrans pendant les pauses, débranchement des appareils une fois chargés, réduction de l'usage de la webcam au profit de l'audio lors des visioconférences lorsque c'est possible, limitation des pièces jointes, et préférence pour les échanges en face à face. L'entreprise recommande également l'utilisation de moteurs de recherche écologiques, l'enregistrement en favoris plutôt que de garder des onglets ouverts, ainsi que le rangement raisonné des fichiers sur le cloud.

Elle encourage l'utilisation des dépôts temporaires de fichiers plutôt que les pièces jointes dans les mails, le désabonnement des newsletters non pertinentes, le redimensionnement et la compression des fichiers, et la limitation des destinataires pour restreindre le volume de données échangées. Les collaborateurs sont invités à éteindre intégralement tous les appareils informatiques (ordinateurs, écrans, imprimantes, scanners, box, rallonges, etc.) et à privilégier l'extinction complète à la mise en veille.

Suivant la logique qu'une bonne compréhension induit un meilleur engagement, le groupe s'applique à sensibiliser un maximum les collaborateur.trices aux enjeux actuels et futures du numérique.

Articles en libre accès sur le blog, événements dédiés, affichage, webinar, formation, tous les leviers sont bons pour informer nos effectifs, légitimant ainsi nos actions et encourageant une participation maximum avec toujours comme idée que l'engagement ne s'arrêtera pas à la porte de l'entreprise.

Pour citer un exemple, des supports et guides de bonnes pratiques pour le nettoyage numérique (tri des messageries,

suppression des doublons, organisation et suppression de fichiers, gestion des réseaux sociaux professionnels, etc.) sont en libre accès pour tous les consultants. Chacun peut ainsi s'en saisir à son rythme pour limiter l'empreinte carbone numérique et optimiser la gestion des données.

Actuellement, il n'y a pas de suivi centralisé ni d'événement collectif planifié, l'initiative repose sur l'engagement individuel mais a pour objectif de se transformer en « Digital Cleaning Week/Day ».

Pour ce qui est de la gestion opérationnelle, elle inclut : extinction systématique des lumières, équipements basse consommation, installation de détecteurs de présence, et signalétiques pour rappeler les bons gestes.

Un suivi de KPI énergétiques est effectué, les indicateurs de performance étant publiés lors des revues de Direction. Le gaspillage hydraulique est limité grâce à la maintenance régulière du réseau, la détection des fuites, l'installation de sanitaires à double ou débit différencié, et une gestion attentive des factures d'eau. Pour le confort thermique, les collaborateurs sont sensibilisés au respect des seuils (19°C l'hiver, 25°C l'été), à l'aération raisonnée, à couper la climatisation ou le chauffage lors de l'aération du bureau, et à entretenir les circuits pour garantir leur efficacité. En matière d'évènementiel, les événements et séminaires sont organisés en ciblant une empreinte carbone aussi faible que possible : le transport se fait de préférence en train, transports collectifs, covoiturage, vélo ou marche, et les lieux sont choisis pour leur accessibilité en transports en commun.

L'empreinte carbone de chaque événement est calculée (avec les outils partenaires Bilan Carbone ou via le prestataire d'évènementiel) et publiée pour transparence et amélioration continue. SQORUS veille également à l'inclusion, à la participation équitable de tous, proscrit toute forme de discrimination ou harcèlement, et favorise le respect et l'égalité à chaque étape des événements

Côté achats responsables, l'entreprise inscrit le critère environnementale au même niveau que le prix, la qualité et le service lors des appels d'offres et de la contractualisation.

Les relations avec les fournisseurs et sous-traitants sont structurées autour de la signature d'une charte Achats Responsables, qui impose la réduction de la consommation d'eau, d'énergie et de matières premières, la logistique à faible impact, le recyclage, mais aussi la

transparence contractuelle, la traçabilité, la lutte contre la corruption, la prévention de la fraude et le respect d'une concurrence saine. Les partenaires doivent privilégier les produits et services à moindre impact environnemental, recycler leurs déchets et sensibiliser leur propre personnel, dans le respect des principes d'économie circulaire et des dix principes du Global Compact des Nations Unies, intégrés dans toutes les relations commerciales.

Concernant la mobilité, le recours au télétravail, cadré par une charte claire, permet de limiter les déplacements domicile-travail. La mobilité professionnelle favorise le train, le covoiturage, les transports collectifs, ainsi que le vélo et la marche ; SQORUS met à disposition des équipements de visioconférence performants et privilégie les lieux d'événements accessibles en transports durables. Près de 90 % des collaborateurs se rendent au bureau en transports en commun, chiffre attesté et valorisé dans le Bilan Carbone 2023.

Dans le cadre de notre stratégie de décarbonation de nos activités, nous avons mis en place cette année le Forfait a Mobilité Durable au côté de notre partenaire Bee to Green, afin d'offrir la possibilité à chacun et chacune de pouvoir choisir sa mobilité douce et d'être accompagné pour le faire.

SQORUS réévalue régulièrement l'ensemble de ses pratiques et s'engage dans une démarche d'amélioration continue pour assurer une dynamique durable de réduction de son impact environnemental, mobilisant sur la durée l'ensemble des collaborateurs, partenaires et clients autour du projet collectif de sobriété et de responsabilité climatique.

Gestion des Déchets – Responsabilité et Traçabilité

SQORUS s'engage dans une gestion structurée des déchets, intégrée à une logique de cycle de vie allant du tri en interne à la traçabilité des matières revalorisées. Bien que les déchets représentent seulement 0,5 % du bilan carbone de l'entreprise, SQORUS agit à tous les niveaux : mise à disposition de corbeilles différenciées (papier, cartons, emballages, autres déchets), rappels visuels et modules de sensibilisation intégrés au parcours d'accueil, ainsi qu'un tri spécifique pour les cartouches d'encre, piles, matériel informatique usagé, collectés via des dispositifs sécurisés sous la supervision de référents identifiés.

Les engagements pour la fin de vie des équipements informatiques sont formalisés avec des partenaires spécialisés, garantissant recyclage ou réemploi, effacement irréversible des données, traçabilité des opérations et, le cas échéant, revalorisation sociale grâce à des dons ou à l'intervention d'associations d'insertion. Cette ambition s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, régulièrement suivie par audits et reporting.

Pour garantir une gestion exemplaire de la fin de vie du matériel informatique, SQORUS s'appuie sur une charte claire, établie avec ses partenaires spécialisés. Cette charte encadre toutes les étapes du processus : chaque équipement est traité de façon responsable, depuis l'effacement sécurisé des données jusqu'à la recherche de solutions de réemploi ou de recyclage adaptées, en privilégiant toujours la traçabilité et la transparence.

Quand c'est possible, le matériel retrouve une seconde vie grâce au don ou à l'action d'associations d'insertion. Cet engagement permet à la fois de protéger nos données, de limiter notre impact environnemental et de s'assurer que l'ensemble des acteurs impliqués partagent la même exigence sur le respect des bonnes pratiques et des réglementations.

L'approche responsable s'étend aux achats : SQORUS intègre systématiquement des critères liés à la gestion et la valorisation des déchets dans le choix de ses fournisseurs et partenaires ; ceux-ci sont évalués sur leur capacité à collecter, trier et recycler les déchets et consommables générés, à utiliser des matériaux recyclés, recyclables ou réutilisables, et à minimiser leur consommation de ressources naturelles. La signature d'une charte environnementale engage fournisseurs et sous-traitants à adopter des solutions à faible impact sur tout le cycle de vie des produits ou services, avec des exigences de réduction et de recyclage des déchets, de limitation de l'empreinte carbone et de sensibilisation active du personnel à la préservation des ressources naturelles.

SQORUS s'appuie également sur la sobriété numérique pour réduire les déchets électroniques : nettoyage régulier des boîtes mails, suppression des fichiers obsolètes, rationalisation du stockage (cloud compris), réemploi interne ou remise à neuf du matériel informatique, consignes spécifiques sur le tri des fichiers partagés et la limitation des doublons. La "Digital Cleaning WEEK" invite chaque collaborateur, à intervalles réguliers, à nettoyer et trier ses contenus numériques afin de prolonger la durée de vie du matériel.

Dans une logique d'optimisation responsable de la gestion du matériel informatique, SQORUS applique systématiquement une analyse approfondie des besoins IT de chaque collaborateur avant toute attribution ou renouvellement d'équipement, en prenant soin de comparer ces besoins à la dotation standard prévue pour chaque fonction. Cette démarche vise à éviter la double dotation des petits équipements informatiques— par exemple l'attribution simultanée d'un casque SQORUS et d'un casque chez le client— et limite ainsi la surconsommation de ressources. L'adéquation entre les besoins réels et les dotations allouées permet de privilégier le réemploi interne, la remise à disposition des équipements sous-utilisés, et de garantir que chaque matériel fourni soit adapté, durable et en cohérence avec les engagements environnementaux de l'entreprise. Ce suivi rigoureux du parc IT contribue à la réduction des déchets électroniques, à la limitation des achats inutiles, et s'inscrit dans une vision globale de sobriété numérique, tout en préservant la qualité de l'environnement de travail.

Dans le quotidien au bureau, des pratiques éco-responsables sont systématisées : utilisation de tasses et gourdes réutilisables au lieu de vaisselle jetable, limitation stricte des impressions et/ou réutilisation systématique du papier en brouillon et le choix de fournitures recyclées ou recyclables, limitation de la consommation d'eau chaude, et achats privilégiant circuits courts, matériaux robustes et facilement réparables, avec traçabilité claire de leur provenance. SQORUS s'inspire également de la démarche low-tech : réemploi, réparation, simplicité, upcycling et recours local à des partenaires favorisant la réutilisation plutôt que le traitement industriel lointain.

Les événements internes sont aussi pensés pour minimiser la production de déchets : utilisation de vaisselle et décoration réutilisables, recyclables ou compostables, lutte active contre le gaspillage alimentaire (menus ajustés, options végétariennes ou véganes, recours à des prestataires locaux responsables), et diffusion d'informations par supports numériques plutôt que papier. La charte événementielle impose, pour chaque événement, tri, communication sur les bonnes pratiques, calcul et publication de l'empreinte carbone, et amélioration continue basée sur des audits et retours d'expérience. Ces bonnes pratiques sont activement diffusées auprès de l'écosystème de l'entreprise.

Enfin, la sensibilisation et l'implication des collaborateurs sont encouragées par des campagnes régulières (ateliers, e-learning, affichages), afin de rendre chacun acteur actif de la politique "zéro gaspillage" et de bâtir un environnement de travail innovant et durable où la gestion des déchets et l'économie circulaire ont toute leur place.

Nos engagements RSE et objectifs éthique

Politique Éthique de SQORUS

Chez SQORUS, l'éthique guide chacune de nos décisions. Notre politique se fonde sur deux piliers essentiels : la lutte contre la corruption et la sécurité des données.

Ces engagements témoignent de notre détermination à exercer nos activités avec intégrité et responsabilité. Nous considérons l'éthique non pas comme une simple obligation, mais comme un véritable atout stratégique.

Pour assurer une gouvernance éthique exemplaire, un comité dédié se réunit trimestriellement afin de superviser et d'évaluer nos pratiques. En adhérant aux normes les plus élevées en matière d'intégrité et de sécurité, nous cultivons la confiance de nos partenaires et bâtissons des relations pérennes, ancrées dans le respect mutuel.

Chez SQORUS, notre engagement envers l'excellence et la sécurité se manifeste à travers une approche globale et intégrée de la protection des données et de la gouvernance. Notre priorité absolue est de garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données qui nous sont confiées, tout en maintenant les plus hauts standards de sécurité informatique.

En tant qu'enjeu crucial, la sécurité informatique fait l'objet d'une charte définissant les principes, règles et bonnes pratiques applicables à l'ensemble de notre écosystème - collaborateurs, partenaires et fournisseurs.

Cette démarche s'accompagne d'engagements concrets dès la conception des traitements : analyse des risques, tenue du registre des traitements, minimisation des données collectées et limitation de leur durée de conservation. Dans cette optique, nous nous fixons des objectifs ambitieux et mesurables : maintenir un taux d'incident RGPD et SI égal à zéro en 2026, et assurer la formation continue de 100 % de nos collaborateurs à la sécurité informatique d'ici cette même échéance, renforçant ainsi notre engagement dans une démarche d'innovation responsable et d'amélioration continue de nos processus.

Notre engagement s'étend également au domaine de l'éthique et de la responsabilité sociale, où nous maintenons une politique de tolérance zéro envers la corruption.

Cette détermination, formalisée dans notre code de conduite anti-corruption d'application obligatoire, se traduit par des objectifs concrets : maintenir un nombre d'incidents liés à la corruption égal à zéro en 2026, assurer 100 % de signature des chartes éthiques par les partenaires et fournisseurs pour 2026 et former 100 % de nos collaborateurs aux risques de corruption d'ici 2027.

L'éthique des affaires constituant un gage de performance à long terme, nous promouvons activement une culture d'entreprise basée sur les normes éthiques les plus strictes, en protégeant les droits humains et les libertés fondamentales dans l'ensemble de nos activités, en encourageant le dialogue et en assurant la protection des lanceurs d'alerte.

Notre équipe de conformité accompagne l'ensemble des parties prenantes dans l'application de ces principes, contribuant ainsi à maintenir l'intégrité de SQORUS à son plus haut niveau et à préserver notre réputation, notre image et le succès de nos activités.

Cette politique éthique n'est pas statique ; elle évolue constamment pour répondre aux nouveaux défis et aux attentes changeantes de la société. Nous nous engageons à rester à l'avant-garde des meilleures pratiques en matière d'éthique des affaires et de sécurité des données, en adaptant continuellement nos approches pour garantir que SQORUS reste un modèle d'entreprise responsable et digne de confiance.

ODD pris en compte par les politiques et actions éthiques de SQORUS

Nos objectifs

- Former 100% les collaborateurs aux risques de corruption d'ici 2027
- Maintenir zéro incident de corruption en 2026
- Assurer 100% de signature des chartes éthiques par les partenaires et fournisseurs pour 2026
- Maintenir zéro incident RGPD en 2026
- Continuer de former 100% des salariés à la sécurité IT pour 2026
- Maintenir 0 incident de sécurité informatique en 2026 *

Nos Actions en matière d'éthique - Une Approche Intégrée chez SQORUS

Sécurité des Systèmes d'Information et Protection des Données

L'engagement de SQORUS en matière de protection des données et de sécurité informatique s'inscrit dans une approche globale et structurée, qui s'articule autour de trois axes majeurs étroitement liés :

• Une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) complète et régulièrement actualisée
• Un Plan de Continuité d'Activité (PCA) robuste, placé sous la supervision du Chief Security Officer
• Une politique RGPD rigoureuse englobant un registre des traitements actualisé et une charte de protection des données personnelles

Au cœur de cette stratégie de protection, notre PSSI s'appuie sur une cartographie détaillée des risques de sécurité informatique, qui permet d'orienter nos actions autour de trois principes fondamentaux interconnectés : la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données.

Pour assurer la confidentialité, nous utilisons le chiffrement des données sensibles via ESET DESlock+ et appliquons un contrôle d'accès strict basé sur le principe du besoin d'en connaître. En parallèle, l'intégrité est préservée grâce à une gestion rigoureuse des droits d'accès couplée à des mécanismes de détection des intrusions.

Quant à la disponibilité, elle est garantie par la mise en place de sauvegardes régulières et de procédures de gestion des incidents clairement définies, avec des délais de reprise adaptés selon la criticité des données.

Pour piloter efficacement cette infrastructure sécuritaire, notre gouvernance s'appuie sur un comité PCA dédié ainsi qu'une équipe RSSI (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information). Cette organisation assure non seulement une surveillance continue de nos systèmes à travers des audits de sécurité bisannuels, mais garantit également une réponse rapide aux incidents.

En cas de crise, une cellule dédiée est immédiatement activée conformément à notre processus de gestion de crise, avec une procédure d'alerte spécifique via [cso@sqorus.com], permettant ainsi une prise en charge immédiate et un traitement coordonné des incidents sous 48 heures maximum.

Notre processus de gestion des incidents suit une méthodologie rigoureuse en sept étapes, garantissant une réponse rapide et efficace à toute situation critique.

Dès l'identification d'un incident, une analyse initiale permet d'en évaluer la gravité et la priorité. Pour les situations les plus critiques, un comité de crise composé de membres clés de la direction est immédiatement mobilisé.

Ce comité, incluant notamment le Président, le DSI, le RSSI/DPO et d'autres responsables stratégiques, supervise l'ensemble des opérations de résolution.

La réponse à l'incident s'accompagne d'une communication interne et externe maîtrisée, suivie d'une phase de résolution complète.

Chaque incident fait l'objet d'une analyse post-crise approfondie, permettant d'améliorer continuellement nos protocoles de sécurité et d'éviter toute récurrence.

Cette approche structurée démontre notre engagement à maintenir un niveau de sécurité optimal et une capacité de réaction efficace face aux incidents.

Dans cette même logique de protection, et pour assurer notre conformité au RGPD, nous avons désigné un Délégué à la Protection des Données (DPO) joignable à [dpo@sqorus.com].

Ce dernier veille à l'application rigoureuse de notre charte de protection des données, tout en supervisant notre registre des traitements et en servant d'interlocuteur privilégié tant en interne qu'auprès de la CNIL.

Cette démarche s'articule autour des six bons réflexes du RGPD : nous limitons la collecte aux données strictement nécessaires, assurons la transparence de nos pratiques, respectons les droits des personnes avec un délai de réponse maximal d'un mois, maintenons une maîtrise totale de nos données, identifions en permanence les risques potentiels, et garantissons une sécurisation optimale tant informatique que physique de l'ensemble des données.

Notre engagement en manière de protection des données s'étend également à la protection rigoureuse des informations confidentielles, formalisée par des accords de confidentialité stricts avec l'ensemble de nos partenaires et prestataires.

Cette politique de confidentialité impose le secret le plus absolu sur toutes les informations techniques, scientifiques, industrielles, opérationnelles, commerciales, financières ou relevant de la propriété intellectuelle.

Nos partenaires s'engagent à traiter ces informations avec le même degré de protection que leurs propres informations confidentielles de même importance, en prenant toutes les mesures nécessaires pour en assurer la protection et l'intégrité.

Cette approche inclut notamment un contrôle strict des accès, l'obligation de restitution ou de destruction des documents confidentiels sur demande, et l'interdiction de toute divulgation non autorisée.

En matière de protection des données personnelles, nous exigeons de nos partenaires le respect rigoureux du RGPD, avec la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir un niveau de sécurité optimal.

Ces engagements, qui s'inscrivent dans la durée, démontrent notre détermination à maintenir les plus hauts standards en matière de protection des informations sensibles.

Cette vision globale de la protection des données se traduit par une approche méthodique et rigoureuse. Dès la conception, nous intégrons les principes de sécurité et de confidentialité, en nous assurant de limiter la collecte aux informations indispensables. Dans ce cadre, nous veillons scrupuleusement au respect des durées de conservation légales tout en garantissant l'exactitude et l'intégrité des données traitées.

Notre engagement repose sur la transparence, avec une communication claire auprès des personnes concernées et l'obtention systématique de leur consentement lorsque nécessaire.

Par ailleurs, nous facilitons activement l'exercice des droits individuels, qu'il s'agisse d'accès, de rectification, de portabilité ou d'effacement des données.

Pour compléter ce dispositif, notre Plan de Continuité d'Activité (PCA) prévoit des réponses graduées et adaptées à différents niveaux d'incidents, allant de la simple perte de connexion jusqu'aux situations exceptionnelles telles que les pandémies ou les catastrophes naturelles.

Chaque scénario est associé à des solutions précises avec des temps de reprise ciblés. À titre d'exemple, lors d'une perte de connexion internet au siège, une ligne secondaire avec GTR 4h est automatiquement activée. Dans les cas plus critiques comme les catastrophes naturelles ou les crises majeures, des procédures de bascule vers nos autres sites sont mises en œuvre, avec des délais de reprise d'activité clairement établis.

La robustesse de notre infrastructure repose sur un ensemble de mesures techniques définies dans notre PSSI. Au premier rang de ces dispositifs se trouve un système de pare-feu couplé à l'antivirus ESET, assurant une protection permanente contre les menaces externes. Cette protection est renforcée par des accès VPN sécurisés intégrant une authentification multi-facteurs, garantissant ainsi un accès exclusif aux utilisateurs autorisés. En complément, la sécurité de nos applications fait l'objet de tests de pénétration réguliers, tandis que la gestion des mots de passe est

Face aux menaces de phishing, le déploiement du système Riot Phishing Reporter permet une détection et un signalement efficace des tentatives d'hameçonnage. L'ensemble de cette architecture réseau est organisé selon un principe de cloisonnement logique, séparant distinctement les environnements standard, client et invités, le tout étant supervisé par un système complet de journalisation des accès et des incidents.

Les résultats de notre programme de cybersécurité pour janvier 2025 témoignent de son efficacité. Notre communauté de collaborateurs formés s'est enrichie de 6 nouveaux membres, portant ainsi l'effectif total à 273 personnes. Cet engagement collectif se manifeste notamment à travers les 205 formations en sécurité accomplies par 121 salariés, marquant une progression de 4 % par rapport au mois précédent.

Cette réussite repose sur une approche globale articulée autour de trois axes stratégiques complémentaires : la formation continue via le MOOC CNIL sur le RGPD et grâce à l'application « Albert », des exercices pratiques incluant des simulations de phishing, et un système de protection active. L'efficience de cette stratégie est attestée par notre capacité à détecter et neutraliser 31 tentatives de violations de données au cours du mois.

Ces résultats probants démontrent la pertinence de notre démarche qui conjugue harmonieusement formation, prévention et réactivité, créant ainsi un environnement numérique pleinement sécurisé pour l'ensemble de nos activités.

Éthique des Affaires, Conformité et Gouvernance

Notre démarche éthique s'articule autour d'une charte et d'un code de conduite anti-corruption récemment actualisés, qui s'appuient sur nos trois piliers fondamentaux : l'Engagement, la Diversité et la Solidarité, le tout étant guidé par notre valeur centrale d'Exigence-Bienveillance.

Cette approche est renforcée par une campagne de sensibilisation interne dynamique, matérialisée par des affichages stratégiques dans nos locaux qui portent notre message collectif : **"Soyez Acteurs : Signalez et agissez".**

Dans ce cadre, la lutte contre la corruption fait l'objet d'une attention particulière et se traduit par des mesures concrètes :

- Un plafonnement strict des cadeaux d'affaires à 250 euros par an par tiers
- Une obligation systématique de déclaration pour tout cadeau dépassant 50euros
- Une formation annuelle rendue obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs
- Un engagement formel exigé de chaque collaborateur attestant sa compréhension des principes éthiques

Pour garantir l'application effective de ces principes, la gouvernance éthique de SQORUS s'appuie sur un comité éthique dédié qui se réunit trimestriellement. La composition de ce comité, intégrant des représentants de différents départements de l'entreprise, assure une vision transversale et équilibrée dans l'application de nos principes éthiques.

Cette diversité de représentation permet ainsi d'ancrer les décisions dans les réalités opérationnelles de l'ensemble de l'organisation.

En complément de cette structure, nous avons déployé un système d'alerte éthique robuste via [alerte-ethique@sqorus.com], qui garantit la confidentialité et la protection des lanceurs d'alerte.

Ce dispositif s'accompagne d'un engagement ferme de traitement initial dans un délai de cinq jours ouvrés, témoignant de notre réactivité face aux préoccupations éthiques. La procédure assure une stricte confidentialité de l'identité des auteurs de signalement tout en respectant scrupuleusement la présomption d'innocence lors des enquêtes qui en découlent.

Notre engagement en matière de conformité légale ne se limite pas à nos activités internes mais s'étend à l'ensemble de notre écosystème.

Cette vision se manifeste particulièrement à travers un processus d'achat rigoureux et transparent, parfaitement aligné avec les exigences de la loi Sapin II du 9 décembre 2016 et les recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA). Notre démarche s'appuie sur des appels d'offres systématiques au-delà d'un certain seuil financier, supervisés par un comité de validation indépendant pour l'attribution des marchés.

La sélection et le suivi de nos fournisseurs font l'objet d'une attention particulière, avec une procédure de vérification approfondie incluant un questionnaire KYC (Know Your Customer), une analyse des antécédents via des bases de données publiques et privées, ainsi que l'intégration systématique de clauses anti-corruption dans tous nos contrats. Pour garantir une séparation claire des responsabilités, nos acheteurs ne sont pas habilités à valider les paiements. Cette organisation est renforcée par un système d'audit et de contrôle interne robuste, comprenant des audits réguliers des procédures d'achat et une évaluation périodique de nos fournisseurs.

Cette approche s'inscrit également dans notre adhésion aux principes du Pacte mondial des Nations Unies, illustrant notre volonté de maintenir les plus hauts standards en matière d'éthique des affaires, de droits humains, de normes du travail et d'environnement.

Pour garantir l'efficacité de notre démarche éthique, nous avons mis en place un système de sanctions gradué et transparent.

Ainsi, tout manquement aux principes éthiques peut entraîner des mesures disciplinaires progressives, allant de l'avertissement jusqu'au licenciement, selon la gravité des faits constatés. Ces sanctions, clairement définies dans notre règlement intérieur, peuvent prendre diverses formes : avertissement, mise à pied disciplinaire, mutation disciplinaire, rétrogradation, ou licenciement pour faute.

Cette gradation réfléchie des sanctions témoigne de notre volonté d'apporter une réponse proportionnée et équitable à chaque situation, tout en maintenant un niveau d'exigence élevé en matière d'éthique professionnel

Nos engagements RSE et Objectifs – Achat responsables

Politique achats responsables de SQORUS

Chez SQORUS, nous ancrons la responsabilité environnementale et sociétale au cœur de notre stratégie d'achats. À chaque étape, il s'agit d'aller au-delà du simple prix ou de la performance, en recherchant systématiquement des solutions qui minimisent notre impact et améliorent la qualité de la chaîne d'approvisionnement.

Cet engagement repose sur la signature d'une charte des achats responsables par tous nos fournisseurs, prestataires et sous-traitants, qui les oblige à respecter les lois, les grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies et les standards du développement durable.

Nous intégrons systématiquement des critères sociaux, environnementaux et éthiques dans nos appels d'offres et nos contrats. La sélection des biens et services privilégie les alternatives à faible impact, labellisées ou issues de l'économie circulaire. Nous demandons à nos partenaires des efforts concrets, par exemple la mise en œuvre de démarches de réduction des émissions ou l'optimisation logistique. L'équité, la transparence et la traçabilité rythment nos relations commerciales, depuis l'évaluation régulière des pratiques RSE jusqu'aux audits, questionnaires et contrôles sur preuves documentaires.

Convaincus que la diversité et l'équité sont des leviers réels d'innovation, nous diversifions activement notre portefeuille de partenaires, en incluant PME, entreprises de l'économie sociale et solidaire, fournisseurs engagés sur l'inclusion ou spécialisés dans la réinsertion et le handicap. Nous favorisons la transparence, la non-discrimination et l'inclusion à tous les niveaux : embauche, rémunération, conditions de travail.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils répercutent ces exigences auprès de leurs propres sous-traitants, garantissant ainsi que l'ensemble de la chaîne de valeur respecte la même rigueur (liberté syndicale, lutte contre le travail forcé ou les discriminations, égalité professionnelle, conditions de travail dignes).

Nos équipes achats sont formées pour faire vivre ces principes et échanger régulièrement avec les partenaires, dans une logique d'amélioration continue et de dialogue ouvert.

Cet état d'esprit permet à SQORUS d'avoir une politique d'achats réellement cohérente avec ses engagements, pragmatique, mais aussi ambitieuse sur le long terme, pour construire des relations solides, inclusives et responsables, au bénéfice de tous les acteurs concernés.

ODD pris en compte par les politiques et actions achats responsables de Sqorus

Nos objectifs

- **Faire signer la charte fournisseur à 100% des principaux fournisseurs**
- **Atteindre un taux de réponse de 100% au questionnaire envoyé aux principaux fournisseurs sur l'évaluation de leurs pratiques sociales et environnementales pour 2026**
- **Intégrer des clauses environnementales et sociales dans tous les nouveaux contrats**

Nos Achats Responsables – Une Approche Systémique et Engagée

Garantir des achats durables et exemplaires

SQORUS place l'éthique, la responsabilité sociétale et environnementale au cœur de sa politique d'achats. Ce socle d'exigence s'incarne dans une Charte des Achats Responsables, que chaque fournisseur, prestataire et sous-traitant doit signer.

Cette charte impose le respect total des lois nationales et internationales, des principes du Pacte Mondial des Nations Unies et des grandes conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Elle ancre la RSE en critère de sélection fondamental, au même niveau que le coût, la qualité, l'innovation ou le niveau de service.

La stratégie achats responsables de SQORUS est structurée autour de plusieurs leviers. D'abord, la sélection des biens et services privilégie systématiquement les produits à faible impact environnemental, en favorisant ceux certifiés par des labels tels que EU Ecolabel, FSC, Fairtrade, ou Energy Star.

Le Guide interne pour des achats éco-responsables outille les acheteurs pour analyser la validité des labels, choisir des produits durables, réduire les déchets, promouvoir la réutilisation, le recyclage et recourir à l'économie de la fonctionnalité à travers la location ou le leasing. L'économie circulaire fait partie intégrante de la démarche d'achat, et la réduction de l'empreinte environnementale constitue une exigence : les fournisseurs doivent mettre en place des actions concrètes pour limiter l'impact sur toute la chaîne de valeur, notamment la gestion raisonnée de l'eau, des matières, de l'énergie, l'optimisation logistique pour diminuer les émissions de CO2, et un suivi attentif de l'empreinte carbone globale des achats.

Par exemple, dans le cadre de notre partenariat d'affaire avec Oracle, fournisseur principal de nos solutions commercialisées, nous soulignons leur engagement fort en matière de développement durable. Oracle s'est fixé des objectifs ambitieux, dont l'alimentation de l'ensemble de ses centres de données et bureaux en énergie 100 % renouvelable d'ici 2025.

À ce jour, plus de 85 % de l'énergie utilisée par Oracle Cloud

Infrastructure provient déjà de sources renouvelables.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans les valeurs de SQORUS, orientées vers l'innovation responsable et le numérique durable, et nous encourageons nos fournisseurs stratégiques à adopter des standards élevés en matière d'impact environnemental et de transition énergétique.

Cette politique est complétée par une cartographie détaillée des risques achats, qui identifie les postes sensibles en matière sociale, environnementale et de conformité : travail non-déclaré, conditions de travail des salariés et usage de matériaux à impact environnemental négatif, sécurité des données, émissions GES du matériel IT ou des transports, dépendance économique des freelances, respect des temps de travail et des droits sociaux, gestion responsable des déchets, conformité anti-corruption, etc.

Pour chaque risque identifié, des mesures préventives spécifiques sont déployées (charte gestion DEEE, suivi des fins de vie des équipements, charte événementiel responsable, politique de traitement et de valorisation des déchets, évaluation des pratiques fournisseurs) afin de réduire efficacement le niveau de risque réel.

L'intégration systématique des critères santé, sécurité et environnement est une autre pierre angulaire : chaque fournisseur est évalué et sensibilisé, avec un contrôle sur ses capacités à garantir la sécurité et la santé des personnes, en complément du respect strict des standards environnementaux. SQORUS forme et responsabilise ses équipes achats ainsi que ses partenaires, afin d'assurer une exemplarité collective.

Cette démarche se structure notamment via des programmes de formation internes dédiés, comme la formation « Achats Responsables » (1h30 x2) pour tous les acheteurs internes : elle porte sur les fondamentaux, la charte, la lutte contre la corruption, via des cas pratiques et faits réels, et permet d'aligner rigoureusement les pratiques avec la stratégie RSE et la réglementation en vigueur.

En matière de relation commerciale, l'entreprise garantit une rigueur financière et une équité contractuelle irréprochables, avec des délais de paiement transparents (30 jours fin de mois le 10) et la signature de contrats types intégrant des annexes sur l'éthique, la sécurité, la RSE, la confidentialité, la protection des données personnelles, le respect de la propriété intellectuelle et la lutte anti-corruption. Les audits et évaluations réguliers

sont menés sur site et à distance, incluant l'organisation de questionnaires RSE (ex : Questionnaire achats éco-responsables et formulaire spécifiques évaluant la diversité, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, taux d'emploi des personnes en situation de handicap, égalité femmes-hommes, part de seniors, engagement dans l'ESS, missions de co-traitance avec l'ESS…). Cela garantit transparence, traçabilité, et amélioration continue. Les réponses sont validées sur preuves documentaires (accords d'entreprise, déclaration sur l'honneur, index égalité, certification, etc.).

Par ailleurs, SQORUS met en œuvre une politique d'évaluation exigeante : chaque nouveau fournisseur non référencé doit remplir des formulaires d'évaluation couvrant la diversité, les conditions de travail, l'égalité, l'emploi des seniors, la signature de la Charte de la Diversité, l'engagement pour l'ESS et l'index égalité femmes-hommes. Cette évaluation est indispensable pour garantir un sourcing responsable et homogène et pour construire une base fournisseurs réellement RSE, certifiée.

SQORUS propose également un questionnaire pour fournisseurs achats écoresponsables qui couvre les aspects réglementaires internationaux, la conformité de la chaîne de sous-traitance, l'anti-harcèlement, l'égalité de rémunération, la non-discrimination, la liberté d'association et la négociation collective, la politique anti-corruption, l'éthique des affaires, l'évaluation et la réduction de l'empreinte carbone, la gestion durable des ressources, et la démarche de numérique responsable contribuant ainsi à une chaîne de valeur globale transparente et soucieuse des standards internationaux.

En matière de reconnaissance externe, SQORUS valorise ses démarches de conformité et de probité via sa certification (comme la médaille bronze Provigis 2025 pour la conformité documentaire et administrative, délivrée en tiers responsable).

L'ensemble de la politique d'achats est piloté et évalué via des audits réguliers, portant aussi bien sur les dimensions sociales (emploi décent, absence de travail forcé ou des enfants, non-discrimination, liberté syndicale, rémunération équitable…) qu'environnementales.

Les fournisseurs doivent documenter et prouver leurs avancées, et s'engagent dans des démarches d'amélioration continue fondées sur le dialogue, le suivi et les recommandations issues de ces audits. Un objectif affiché : évaluer 100 % des fournisseurs sur leur maturité RSE ; intégrer systématiquement des clauses environnementales et sociales dans les contrats ; privilégier l'achat d'équipements reconditionnés, de services et déplacements locaux ou mutualisés et la formation à distance pour réduire l'empreinte carbone.

Promouvoir l'Inclusion et la Diversité dans la Chaîne de Valeur

La politique SQORUS en matière de diversité des fournisseurs est volontariste, opérationnelle et structurée pour avoir un impact réel et mesurable. L'entreprise promeut activement la diversité au sein de sa chaîne d'approvisionnement, considérant cette ouverture comme un levier clé de robustesse, d'innovation et de performance durable.

SQORUS diversifie intentionnellement son vivier de fournisseurs et sous-traitants : elle travaille avec des PME, des ETI, des acteurs de tailles diverses, mais aussi – et de façon affirmée – avec des entreprises issues de l'économie inclusive :

- **Access Inclusive Tech,** spécialisée dans la réinsertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi ;
- **Ateliers Le** Chêne**,** qui emploie et forme des personnes en situation de handicap dans le secteur industriel ;
- **Divers traiteurs en situation de réinsertion**, pour les prestations événementielles et les services aux collaborateurs.

À travers ces collaborations, SQORUS valorise activement l'apport des entreprises issues de l'économie sociale et solidaire, de l'insertion et favorise l'ouverture à la diversité sous toutes ses formes.

Cette politique permet à l'entreprise de prévenir tout risque de dépendance, d'assurer la résilience de son organisation, de dynamiser le tissu économique local et de promouvoir l'innovation sociale dans ses achats.

SQORUS veille également à travailler, pour ses achats de services IT ou prestations intellectuelles, avec des entreprises dirigées par des femmes, appuyant ainsi la diversité et l'égalité des chances dans la chaîne de valeur.

L'inclusion et l'égalité des chances sont formellement contractualisées : contrats, avenants et chartes cadrent non seulement la conformité aux lois sociales, fiscales et anti-discrimination, mais aussi l'interdiction du travail forcé ou des enfants, la protection contre le harcèlement sous toutes ses formes, et le respect des normes d'hygiène et de sécurité.

SQORUS veille à ce que chaque partenaire assure une égalité de traitement dans l'ensemble de ses pratiques : embauche, promotion, rémunération, formation, évolution professionnelle et résiliation des contrats, avec une attention précise à la part de femmes au management, à l'emploi des seniors, à l'intégration du handicap, et à l'intégration de missions communes avec l'ESS (Économie Sociale et Solidaire).

Un accent particulier est mis sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, afin de garantir à tous les salariés de la chaîne de valeur des conditions de travail dignes, sûres et justes. La valorisation de l'inclusion se traduit par une politique de sourcing, d'appels d'offres et de référencement qui intègre des questionnaires RSE pointus sur la diversité, la politique d'équilibre des temps de vie, et l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, SQORUS impose à ses fournisseurs de rang 1 de cascader toutes les exigences éthiques, sociales et environnementales à leurs propres sous-traitants, grâce à des dispositifs précis : audits réguliers, traçabilité documentaire, visites sur site, et réévaluation des pratiques. L'entreprise demande également de respecter la confidentialité, la conformité RGPD et l'équité de la concurrence sur tout le périmètre de la supply chain.

La politique de diversité fournisseurs repose enfin sur la transparence, le dialogue régulier et une démarche permanente d'amélioration continue. Les équipes SQORUS multiplient les retours d'expérience, ajustent les pratiques en fonction des situations rencontrées sur le terrain, intègrent la RSE dans les objectifs de performance des acheteurs, et fixent des objectifs d'évolution en lien étroit avec les parties prenantes internes et externes

Nos indicateurs

Nos indicateurs RSE couvrent l'ensemble des activités et des sites de DMH France.

Les KPI suivis sont liés aux enjeux RSE identifiés comme prioritaires par notre matrice de matérialité, dont le benchmark sectoriel a été réalisé selon les normes de reporting et les référentiels internationaux suivants : SASB Materiality Map.

Bilan social

INDICATEURS DE PERFORMANCE - BILAN SOCIAL	2024	2023	2022	CODE SASB
EFFECTIF				
Effectif total	275	250	210	SV-PS-000.A , TC-SI-000.A
% de salariés titulaires d'un CDI	95 %	94 %	94 %	SV-PS-000.A , TC-SI-000.A
% de salariés titulaires d'un CDD	5 %	6 %	6 %	SV-PS-000.A , TC-SI-000.A
Répartition par sexe de l'effectif total	42 % Femme 58 % Homme	43 % Femme 58 % Homme	44 % Femme 58 % Homme	
Répartition par âge (-26 ans/ 26-50 ans/ +50 ans) de l'effectif total	25 ans et moins : 8 % 26 à 50 ans :	25 ans et moins : 12 % 26 à 50 ans :	25 ans et moins : 11 % 26 à 50 ans :	

	87 % 51 et + : 4%	85 % 51 et + : 3%	85 % 51 et + : 4 %	
Répartition de l'effectif total selon l'ancienneté	20 ans et PLUS :9 16 à 20 ans : 5 11à10 ans : 56 de 0à 5 ans : 260	20 ans et PLUS :9 16 à 20 ans : 2 11à10 ans : 43 de 0à 5 ans : 186	20 ans et PLUS : 7 16 à 20 ans : 3 11à10 ans : 35 de 0à 5 ans : 194	
Répartition de l'effectif total selon la nationalité : français/ étrangers	Français 199 (72 %) étrangers 76 (28 %)	Français 190 (76 %) étrangers 60 (24 %)	Français 170 (81%) étrangers 40 (19 %)	TC-SI-330a.1
Répartition de l'effectif total selon la classification (cadres/techniciens/ agents de maîtrise/employés qualifiés/employés non qualifiés/ouvriers qualifiés/ouvriers non qualifiés) et le sexe (homme / femme)	Direction : 11 Manager : 32 Collaborateur : 202	Direction : 9 Manager : 29 Collaborateur : 206	Direction : 8 Manager : 25 Collaborateur : 179	TC-SI-330a.3 SV-PS-330a.1
ORGANISATIONS DU TEMPS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION				
Montant global des rémunérations	13576392,3	13201069,6	12138380,9	
Rémunération mensuelle moyenne	4525,4641	5238,51	4 816,81 €	
Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés	4,1	4,8	4,6	
Ecart salarial homme / femme non ajusté (cf. calcul Index égalité femmes-hommes)	83 %	93 %	89 %	

% d'employés en interne payés en dessous du salaire de subsistance	N/A	N/A	N/A	
% d'employés en interne couverts par l'analyse du salaire de subsistance de référence	N/A	N/A	N/A	
AVANTAGES SOCIAUX				
Montant global des primes non mensuelles	786948,68	785 950,23	726310,02	
Montant global des heures supplémentaires rémunérées	0	0	0	
Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel (entreprise de travail temporaire/autres entreprises)	0	0	0	
Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées	3	2,8	2,8	
Nbr d'embauches par CDI	44,00	40,00	78,00	
Nbr d'embauches de salariés de - de 25 ans	27,00	26,00	28,00	
Nbr de recrutements internes	60,00	50,00	86,00	

Nbr de contrats de stage conclus dans l'année	8,00	9,00	1,00	
Nbr de contrats d'apprentissage / professionnalisation conclus dans l'année	8,00	10,00	4,00	
Nbr total de départs	45,00	47,00	60,00	
Dont ruptures conventionnelles	11	8	8	
Dont démissions	19	25	31	
Dont licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite	N/A	N/A	N/A	
Dont départs volontaires en retraite et préretraite	1	0	0	
Dont licenciements pour d'autres causes	N/A	N/A	N/A	
Nbr de départs au cours de la période d'essai	13	9	11	
Nbr de mutations d'un établissement à un autre	N/A	N/A	N/A	
Nbr totale d'heures travaillées	N/A	500944,42	488756,21	
Nbr de salariés à temps partiel	8,00	10,00	4,00	
Nbr moyen mensuel de personnel intérimaire ou freelance	N/A	N/A	N/A	
Nbr de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit de + de 50 ans	N/A	N/A	N/A	
Nbr de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée	N/A	N/A	N/A	

Nbr moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur)	N/A			
% de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs	100 %	100 %	100 %	
% de salariés affectés à des tâches répétitives (distinguer femmes-hommes)	N/A	N/A	N/A	
Montant global de la réserve de participation	N/A	N/A	N/A	
Montant global de la réserve d'intéressement	N/A	N/A	N/A	
Montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire	1083,99	1512,63	2959,56	
Part du capital détenu par les salariés	N/A	N/A	N/A	
% de collaborateurs ayant réalisé un entretien annuel d'évaluation	100 %	100 %	100 %	
% de collaborateurs ayant réalisé un entretien professionnel	98 %	100 %	100 %	
% de salariés bénéficiant de la prévoyance	100 %	100 %	100 %	
% de salariés bénéficiant de la complémentaire santé	91 %	88 %	88 %	

DIALOGUE SOCIAL/CSE				
Montant du financement des œuvres sociales (CSE)	44 344	38788	39805	
Nbr de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée	12	12	12	
Volume global des crédits d'heures de délégation (CSE) utilisés pendant l'année considérée	90 %	80 %	88 %	
% de l'effectif représenté par un CSE ou équivalent	100 %	80 %	80 %	
% de l'effectif couvert par un accord collectif sur les conditions de travail	100 %	100 %	100 %	
Nbr de nouveaux accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée	N/A	N/A	N/A	
Nbr d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause (Prudhomme)	0	0	0	
Nbr de mises en demeure et Nbr de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée	0	0	0	
DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES				
Montant en € consacré à la formation continue	160263	71689	73252	

Nbr moyen d'heures de formation par employé	16	16,3	11,6	
Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise	4000	3000	3000	
Nbr moyen d'heures de formation à la sécurité fournies par employé	18,1	16	16,3	
% de l'effectif formé à la sécurité dans l'année	4	5	4,7	
% de l'effectif ayant reçu une formation sur la diversité, la discrimination ou le harcèlement sur l'année considérée	N/A	N/A	N/A	
% de l'effectif ayant reçu une formation sur la diversité, la discrimination ou le harcèlement (cumulé avec les 2 années précédent l'année considérée)	50 %	50 %	40 %	
% de l'effectif ayant reçu une formation de développement des compétences	70	65	63	
% de la masse salariale afférent à la formation continue	4%	3,2	3	
Nbr de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (distinguer femmes-hommes)	15 % H 16 % F	14 % H 13 % F	16 % H 15 % F	SV-PS-330a.3
SANTÉ/SÉCURITÉ				
Taux d'absentéisme	2,41 %	2,03 %	1,71%	SV-PS-330a.3

Nbr total de journées d'absence	47 509	71706	60439	
Dont absences pour maladie	735,5	942	992	
Dont absences pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles	0 %	0 %	0 %	
Dont absences pour maternité / PATERNITE	1026	824	653	
Dont absences pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...)	85	76	94	
Dont absences imputables à d'autres causes	N/A	N/A	N/A	
Répartition des absences pour maladie selon leur durée	N/A	N/A	N/A	
Nbr global d'accidents de travail	0	0	0	
Taux de fréquence des accidents du travail	0 %	0 %	0 %	
Taux de gravité des accidents du travail	0 %	0 %	0 %	
Nbr de réunions du CSE traitant des questions de santé et de sécurité	5	5	4	
Nbr d'accidents mortels de travail et de trajet	N/A	N/A	N/A	
Nbr de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31	N/A	N/A	N/A	

mars de l'année considérée				
Nbr d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise	N/A	N/A	N/A	
Nbr de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail	N/A	N/A	N/A	
Nbr de salariés exposés à la chaleur	N/A	N/A	N/A	
Nbr de salariés exposés au froid	N/A	N/A	N/A	
Nbr de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière	N/A	N/A	N/A	
Nbr de cas de harcèlement sexuel ou moral recensés	0	0	0	
% de sites disposant d'un DUER	100 %	100 %	100 %	
% de l'effectif représenté par un CHSCT ou équivalent	100 %	100 %	100 %	
Nbr de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail	0	1	0	
% de sites soumis à examens du respect des droits de l'homme	N/A	N/A	N/A	
Nbr de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année	N/A	N/A	N/A	

Nombre de problèmes de santé liés au travail	0	0	0	
DIVERSITÉ ET INCLUSION				
% de femmes employées par rapport à l'ensemble de l'organisation	42 %	43 %	44 %	SV-PS-330a.1 TC-SI-330a.3
% de femmes au plus haut niveau de direction	32 %	35 %	36 %	SV-PS-330a.1 TC-SI-330a.3
% de femmes au sein du conseil d'administration de l'organisation	20 %	20 %	20 %	SV-PS-330a.1 TC-SI-330a.3
% de travailleurs en situation de handicap	Données disponibles en juin	1,08 %	0,78 %	SV-PS-330a.1
% d'installations opérationnelles certifiées conformes à la norme ISO 45001 ou à un autre standard relatif à la gestion des droits sociaux ou des droits humains (ex. Fair Wage Network, B Corp, GEEIS, WBENC, SA8000) - Préciser la certification concernée	N/A			

Bilan environnemental

INDICATEURS DE PERFORMANCE - BILAN ENVIRONNEMENTAL	2024	2023	2022	CODE SASB
SENSIBILISATION & CERTIFICATIONS				
% de sites évalués pour les risques environnementaux	100%	100%	100%	
% ou nbr de collaborateurs formés / sensibilisés aux questions environnementales sur l'année considérée	80%	100%	100%	
% ou nbr de collaborateurs formés / sensibilisés aux questions environnementales, cumulé avec les 2 années précédent l'année considérée	80%	100%	100%	
Nbr d'heures de formation / sensibilisation à l'environnementale à destination du personnel	11h	11h	11h	
Budget alloué à la RSE	10 000	5 000 €	2 000 €	
ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE				
Total des émissions de gaz à effet de serre de Scope 1 (en tCO2)	0 tCO2	N/A	N/A	TC-SI-130a.1
Total des émissions de GES de Scope 2 (en tCO2)	3,8 tCO2	N/A	N/A	TC-SI-130a.1

Total des émissions brutes de GES du Scope 3 (en tCO2)	868,7 tCO2	N/A	N/A	TC-SI-130a.1
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en amont	868,7 tCO2	N/A	N/A	TC-SI-130a.1
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en aval	0 tCO2	N/A	N/A	TC-SI-130a.1
Objectif de réduction en valeur absolue des émissions de Scope 1 et année de réalisation (% et tCO2)	N/A	N/A	N/A	
Objectif de réduction en valeur absolue des émissions de Scope 2 et année de réalisation (% et tCO2)	5%	N/A	N/A	
Objectif de réduction en valeur absolue des émissions de Scope 3 et année de réalisation (% et tCO2)	10%	N/A	N/A	
CONSOMMATION D'ÉNERGIE & EAU				
Consommation totale d'énergie (en MWh)	106 MWh	N/A	N/A	TC-SI-130a.1
Consommation totale d'énergie renouvelable (en MWh - solaire, éolienne, hydraulique)	0	0	0	TC-SI-130a.1
Consommation totale d'eau (en litres)	2138000 Litres	N/A	N/A	TC-SI-130a.2
POLLUANTS ET DÉCHETS				
Poids total des déchets dangereux (tonnes et %)	0			

Poids total des déchets non dangereux en tonnes (tonnes et %)	15.8 tonnes			
Poids total de déchets valorisés (tonnes et %)	80%			
MOBILITÉ				
Consommation de carburant (en litres)	N/A			TC-SI-130a.1
% de véhicules hybrides	N/A			
% de véhicules électriques	N/A			
% de collaborateurs venant en transports en commun et mobilité douce (vélo / à pied)	90 %	90 %	90 %	
% de collaborateurs venant en covoiturage	N/A			
Km de déplacements professionnels / personne / an	N/A			
ACHATS RESPONSABLES				
Part des produits achetés avec des critères environnementaux (%)	100%	60%	20%	
Tonnes de matières achetées	0			
Part des produits achetés contenant des matières recyclées (%)	0			
Part des produits achetés contenant des matières recyclables (%)	0			

Part des produits achetés provenant du réemploi (seconde main, rebuts)	0			
Part des matériaux renouvelables (ressources naturelles pouvant être régénérées à un rythme égal ou supérieur à celui de leur consommation) achetés (%)	0			
Part des matériaux non renouvelables achetés (%)	0			
% des sites d'activités certifiés ISO 14001, EMAS ou autre référentiel de management de l'environnement	0%			
% des produits vendus éco-conçus	0%			
% de clients sensibilisés aux bonnes pratiques de l'entretien des produits pour maintenir l'efficacité énergétique et la durée de vie du produit	0%			
% de clients sensibilisés aux bonnes pratiques environnementales (ex. demander l'envoi de factures en format numérique au lieu d'un format papier)	0%			

Bilan éthique

INDICATEURS DE PERFORMANCE - BILAN ÉTHIQUE	2024	2023	2022	CODE SASB
% ou nbr de collaborateurs formés / sensibilisés aux questions éthiques sur l'année considérée	100%	100%	100%	
% ou nbr de collaborateurs formés / sensibilisés aux questions éthiques, cumulé avec les 2 années précédent l'année considérée	100%	100%	100%	
% ou nbr de collaborateurs formés / sensibilisés aux questions éthiques via le Code de conduite	100%	100%	100%	
Nombre d'incidents suite à une procédure d'alerte	0	0	0	
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information	3	2	2	TC-SI-230a.3, SV-PS-230a.3
Nombre d'incidents de corruption	0	0	0	TC-SI-520a.1, SV-PS-510a.2
% des sites évalués pour les risques éthiques	100%	100%	100%	
% de sites dotés d'un système de gestion anti-corruption	100%	100%	100%	
% de sites certifiés ISO 27000 ou autre (ex. ISO 37001) - Préciser la certification concernée	0%	0%	0%	

Bilan Achat Responsables

INDICATEURS DE PERFORMANCE - BILAN DES ACHATS	2024	2023	2022	CODE SASB
% de fournisseurs ayant signé le code de conduite fournisseurs	100%	0	0	
% de fournisseurs avec clauses environnementales et sociales dans leur contrat	100%	0	0	
% de fournisseurs évalués RSE	15%	0	0	
% de fournisseurs audités RSE	0%	0	0	
% de fournisseurs ayant mis en place des actions correctives suite à évaluation RSE	N/A	N/A	N/A	
% d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables sur l'année considérée	0%	0%	0%	
% d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables, cumulé avec les 2 années précédent l'année considérée	0%	0%	0%	
% d'acheteurs avec primes sur critères d'achats RSE	0%	0%	0%	
% des sites certifiés en matière d'achats responsables (ex. FSC, ISO 28000, SA8000) - Préciser la certification concernée	0%	0%	0%	

SQORUS

People And Solutions That Matter

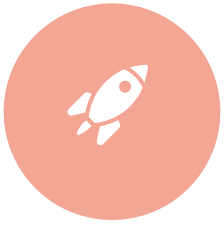
SQORUS est un cabinet de conseil spécialisé dans la transformation digitale des fonctions RH, Finance & IT, depuis plus de 33 ans.

Nos plus de 300 consultants interviennent auprès de grandes entreprises sur des projets stratégiques, à dimension internationale, autour des systèmes d'information : stratégie d'évolution, aide au choix, intégration, Business Intelligence, Data Management, support et conduite du changement, mais également sur des enjeux autour du Cloud et de l'Intelligence Artificielle.

300 + Collaborateurs

65 % de missions engagées au forfait

11 ans au palmarès GPTW®



+ 30 ans d'innovation

75 % de projets internationaux

2 fois lauréat au Trophée ESN*