

Janvier 2025



# Charte RSE

Agissons ensemble !

kaliti

# Sommaire

## INTRODUCTION

### 1. NOTRE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

1.1. REDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE DANS LE SECTEUR DU BTP

1.2. BILAN CARBONE

1.3. UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ECO-FRIENDLY

1.4. MOBILITE DURABLE

1.5. SENSIBILISATION

1.6. ET DEMAIN ?

### 2. NOTRE POLITIQUE SOCIALE

2.1. DIVERSITE, EGALITE DES CHANCES

2.2. DÉVELOPPEMENT & BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

### 3. NOTRE POLITIQUE DE GOUVERNANCE

3.1. ETHIQUE ET LOYAUTE DES AFFAIRES

3.2. GOUVERNANCE PARTIES PRENANTES EXTERNES

3.3 GOUVERNANCE PARTIES PRENANTES INTERNES

# Introduction

Chez Kaliti, nous sommes convaincus que la performance d'une entreprise ne se mesure pas uniquement à travers ses résultats financiers, mais aussi à travers son impact environnemental, social et sociétal. En tant qu'acteur clé de l'immobilier, nous avons une responsabilité particulière vis-à-vis des enjeux environnementaux et sociaux qui façonnent notre monde. C'est pourquoi nous avons décidé de formaliser et de structurer nos engagements à travers cette Charte RSE, qui reflète nos valeurs et nos actions concrètes pour contribuer positivement à la société.

Notre démarche repose sur trois piliers essentiels : **l'environnement, le social et la gouvernance**, avec l'objectif prioritaire de **mesurer et optimiser la réduction de l'émission de GES** de Kaliti mais aussi des chantiers de nos clients qui déploient notre solution sur leurs travaux.



1

# Notre politique environnementale

# 1.1 REDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE DANS LE SECTEUR DU BTP

Les enjeux environnementaux sont au cœur de notre activité, car la solution digitale que Kaliti déploie chez ses clients leur permet de diminuer l'empreinte carbone de leurs chantiers. Pour rappel, le secteur du BTP représentait 37 % des émissions mondiales de CO2 en 2022, selon le [rapport sur l'état mondial des bâtiments et de la construction](#).

Avec plus de 2000 nouveaux chantiers équipés de Kaliti chaque année, nous avons une responsabilité au niveau national et la capacité de faire évoluer l'industrie du bâtiment vers une trajectoire de diminution des émissions de gaz à effet de serre. Ces réductions d'émissions interviennent à plusieurs niveaux :

## Réduction du nombre de déplacements sur les chantiers

Nous diminuons le nombre de kilomètres parcourus par des véhicules polluants grâce à une meilleure efficacité des entreprises de travaux. Par exemple, au lieu de se déplacer à trois reprises pour effectuer trois interventions, les processus intégrés de Kaliti permettent aux professionnels de se déplacer une seule fois pour réaliser les trois interventions.

## Réduction de la durée des chantiers

Une meilleure gestion de la qualité permet d'anticiper la résolution des défauts durant les périodes où les entreprises sont présentes sur le chantier, sans prolonger leurs interventions ou les faire revenir plusieurs semaines ou mois plus tard pour compléter, reprendre et finaliser les travaux définitivement.

## Réduction du montant des travaux

Grâce à une meilleure réactivité dans la gestion des imprévus de chantier, nous réduisons la quantité de travaux, de matières premières utilisées et d'énergie consommée, évitant ainsi de faire, défaire et refaire les mêmes tâches à cause des erreurs de coordination ou de contrôle.

Kaliti a engagé une analyse approfondie pour mesurer l'impact de ces leviers avec plusieurs de ses clients grands comptes. L'objectif est de confirmer et quantifier concrètement les économies générées en termes d'empreinte carbone sur les chantiers utilisant la solution Kaliti. À l'issue de ce travail, Kaliti publiera un rapport sur la valeur RSE de l'utilisation de sa solution. Nous estimerons donc la réduction des émissions de GES sur chaque chantier, en fonction de la taille du chantier et du périmètre fonctionnel Kaliti déployé sur les chantiers. En 2025 nous ferons figurer sur chaque devis et chaque contrat l'impact du déploiement de Kaliti par le client.

## 1.2 BILAN CARBONE

Le calcul de notre bilan carbone, effectué en collaboration avec le cabinet Entracte, nous a fourni une vision claire et précise de nos émissions de gaz à effet de serre. Grâce à cette analyse approfondie, nous avons identifié les principaux postes d'émissions carbone de notre activité. Forts de ces informations, nous avons élaboré un plan d'action concret visant à réduire notre empreinte carbone. Ce bilan nous permet non seulement de mieux comprendre notre impact environnemental, mais aussi de prendre des mesures concrètes et efficaces pour contribuer activement à la lutte contre le changement climatique.

Chaque année nous mettons à jour les calculs de nos émissions de GES grâce à l'analyse des postes clés.

## 1.3 UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ECO-FRIENDLY

Dans le choix de nos nouveaux locaux, nous avons privilégié un environnement eco-friendly qui assure plusieurs pratiques écoresponsables :

- Un espace de coworking où les occupants partagent plusieurs équipements tels que les imprimantes, les équipements de cuisine, etc., ce qui est moins énergivore.
- Tri des déchets en mettant à disposition des bacs pour le papier, le plastique et les restes de nourriture.
- Un système d'éclairage composé d'ampoules LED à basse consommation et d'un système de minuterie pour éteindre automatiquement les lumières lorsque les espaces sont inoccupés.
- Un système de chauffage et de climatisation équipé de capteurs permettant une gestion automatique et économe de l'énergie.
- Une profusion de tasses réutilisables pour réduire l'utilisation de produits à usage unique.

## 1.4 MOBILITE DURABLE

Dans le cadre de notre politique en faveur de la mobilité durable, nous prenons en charge 50% des abonnements de nos salariés aux transports en commun grâce au Forfait de Mobilité Durable (FMD). Nos nouveaux locaux ont été choisis pour leur emplacement central et bien desservi, privilégiant les moyens de transport publics. En effet, ils sont plus facilement accessibles en transports en commun qu'en voiture, favorisant ainsi des déplacements respectueux de l'environnement. De plus, nous maintenons notre format de travail hybride, permettant à nos collaborateurs de télétravailler trois jours par semaine pour réduire les déplacements domicile-travail.

## 1.5 SENSIBILISATION

Un événement de sensibilisation, « la fresque du climat », a été proposé à l'ensemble de nos collaborateurs afin que chacun puisse mieux appréhender les enjeux climatiques. Cette initiative a permis de sensibiliser nos équipes aux défis environnementaux auxquels nous sommes confrontés et de les impliquer dans notre démarche de développement durable.

### Et demain ?



Nous nous engageons à formaliser une politique d'achats responsables, afin de garantir que nos pratiques d'approvisionnement respectent les critères environnementaux.

Par ailleurs, nous mettrons en place des actions de sensibilisation auprès de nos collaborateurs aux enjeux du numérique responsable. Nous souhaitons ainsi les accompagner dans l'adoption de pratiques numériques plus respectueuses de l'environnement, tout en contribuant à la réduction de notre empreinte digitale.



# 2

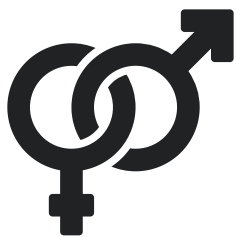
## Notre politique sociale

## 2.1 DIVERSITE, EGALITE DES CHANCES

Notre engagement pour la diversité et l'égalité des chances se traduit à chaque étape de la gestion de nos équipes. Nous faisons en sorte que chaque personne ait les mêmes opportunités, quelle que soit son origine, son genre ou son parcours.

### Égalité entre hommes et femmes

Nous nous assurons que chacun ait les mêmes opportunités de progresser dans l'entreprise.



### Recrutement sans discrimination

Nous veillons à ce que notre stratégie de recrutement se base uniquement sur les compétences et les qualités personnelles des candidats, sans tenir compte de leur sexe, origine ou toute autre caractéristique personnelle.

Pour y parvenir, nous veillons à former et sensibiliser les managers ainsi que les personnes en charge du recrutement à notre politique. Nous sensibilisons également les équipes au respect mutuel et à la bonne conduite antidiscriminatoire.

Pour mesurer l'efficacité de notre démarche, chaque année, nous suivons le taux de parité dans les promotions et les recrutements, ainsi que l'écart salarial entre hommes et femmes. Nous allons également mener des enquêtes internes sur l'inclusion et la discrimination afin de recueillir le ressenti de nos salariés.

## 2.2 DÉVELOPPEMENT & BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

### Notre engagement pour le confort de nos employés

Nous avons récemment déménagé nos bureaux dans le but d'offrir à nos employés un environnement de travail plus confortable et propice au bien-être. Au-delà de leur emplacement idéal et bien desservi, nos nouveaux locaux offrent calme, confort et luminosité à nos salariés. Dans les nouveaux bureaux, nos salariés peuvent profiter de plusieurs activités visant à favoriser le bien-être et la santé au travail, telles que le yoga, des cours de boxe, des parties de ping-pong et de baby-foot, etc.

Nous avons également veillé à ce que les postes de travail soient ergonomiques et adaptés aux besoins de chacun, en fournissant des sièges, des écrans et des ordinateurs adaptés, de qualité et ergonomiques. Notre objectif est de garantir à nos employés un environnement de travail confortable et sécurisé, qui contribue à leur épanouissement professionnel et à leur santé à long terme.

### Notre plan de développement des compétences

Un plan de développement des compétences est en cours de préparation en partenariat avec un cabinet de formation. Notre objectif est d'offrir à nos collaborateurs les meilleures opportunités pour développer leurs compétences et évoluer professionnellement. Grâce à ce partenariat, nous proposons des formations adaptées aux besoins spécifiques de chaque équipe et de chaque individu au sein de notre entreprise.

Que ce soit pour acquérir de nouvelles connaissances techniques, améliorer leurs compétences en management ou développer leurs soft skills, nos collaborateurs ont accès à un large éventail de formations de qualité. Ce plan de développement des compétences s'inscrit dans notre volonté de soutenir la croissance professionnelle de nos employés.

# Notre politique de télétravail pour plus d'équilibre

Nous offrons à nos salariés la possibilité de bénéficier de trois jours de télétravail par semaine, s'ils le souhaitent. Cette flexibilité leur permet de mieux concilier leur vie personnelle et professionnelle, tout en réduisant les trajets domicile-travail.

Nous croyons fermement que le télétravail offre de nombreux avantages, tant pour nos employés que pour l'entreprise. En leur donnant la possibilité de travailler à distance, nous favorisons leur bien-être et leur productivité, tout en réduisant notre empreinte environnementale. Ce modèle de travail flexible s'inscrit dans notre volonté d'adopter des pratiques responsables en matière de gestion des ressources humaines.

## Des moments de convivialité et de teambuilding

Chez Kaliti, nous attachons une grande importance à la cohésion entre les collaborateurs. C'est pourquoi nous organisons régulièrement des temps de rencontre et de convivialité qui rassemblent tous les membres de la TEAM Kaliti. Chaque semaine, par exemple, nous nous retrouvons autour d'un petit déjeuner convivial, l'occasion parfaite pour échanger, partager des idées et renforcer les liens entre collègues.

De plus, une fois par an, nous organisons un séminaire d'entreprise. C'est un événement incontournable où tous les membres de l'équipe se retrouvent pour une journée de travail différente, axée sur le teambuilding. Au programme, des activités ludiques et des jeux sont prévus pour renforcer la cohésion d'équipe, favoriser la communication et encourager la collaboration.

Ce séminaire est l'occasion pour chacun de se retrouver dans un cadre différent, de mieux se connaître et de partager des moments de convivialité en dehors du cadre habituel du travail.

# Vers un management plus humain

Chez Kaliti, nous avons fait le choix de mettre l'accent sur la confiance et l'autonomie pour une gestion plus humaine de l'entreprise. En gommant l'écart entre managers et collaborateurs et replaçant l'humain au centre de nos préoccupations, nous optons pour un modèle de travail où chacun se sent valorisé et épanoui dans son travail. En étant plus valorisés et responsabilisés, nos collaborateurs sont plus engagés et motivés dans leur quotidien professionnel.

Pour évaluer l'efficacité de notre démarche en matière de bien-être des salariés, nous mesurons régulièrement le taux de satisfaction des collaborateurs, afin de recueillir leur ressenti sur leur qualité de vie au travail et leur épanouissement professionnel. Nous surveillons également le taux de turnover, ainsi que l'ancienneté moyenne, pour évaluer la fidélité et la stabilité des équipes. Par ailleurs, nous analysons les données relatives à ces KPI en les comparant selon les critères du genre, afin de garantir l'égalité entre hommes et femmes en matière de rétention et de bien-être au travail. Ces indicateurs nous permettent d'ajuster nos actions pour offrir un environnement de travail toujours plus inclusif et favorable au développement personnel et professionnel de nos collaborateurs.

## Et demain ?



Nous prévoyons de formaliser une politique de gestion des talents visant à fidéliser ses collaborateurs et à favoriser leur développement professionnel.

De plus, nous envisageons de renforcer son engagement sociétal en mettant en place les initiatives suivantes :

- Encourager l'engagement associatif en incitant nos salariés à participer à des événements caritatifs.
- Mettre en œuvre du mécénat de compétences en entreprise, offrant ainsi à nos collaborateurs la possibilité de mettre leurs connaissances au service de causes qui leur tiennent à cœur.



# 3

## Notre politique de gouvernance

## 3.1 ETHIQUE ET LOYAUTE DES AFFAIRES

Kaliti s'engage fermement à appliquer les principes éthiques fondamentaux dans toutes ses activités :

### **Politique de confidentialité des données conforme au RGPD**

Politique de confidentialité des données conforme au RGPD : Kaliti garantit ainsi la protection des informations sensibles et le respect de la vie privée de ses utilisateurs. Cette politique est rigoureusement appliquée pour assurer la sécurité et la confidentialité des données.

### **Absence d'alerte pour des situations d'éthique**

Aucune alerte n'a été lancée pour des situations éthiques, démontrant ainsi l'engagement de Kaliti envers des pratiques professionnelles irréprochables et éthiques. Cette transparence et cette intégrité sont au cœur des valeurs de l'entreprise.

Afin de renforcer notre engagement envers des pratiques transparentes et responsables, nous prévoyons de formaliser un code d'éthique clair, destiné à définir les attentes et les standards éthiques auxquels tous nos collaborateurs doivent adhérer.

Ce code servira de guide pour garantir que nos actions, à tous les niveaux de l'organisation, respectent des principes de probité et d'intégrité.

Par ailleurs, nous mettrons en place des formations pour sensibiliser nos équipes aux enjeux d'éthique, notamment en ce qui concerne la détection et la gestion des situations de fraude ou de corruption.

### Avec nos actionnaires :

nous entretenons une communication régulière avec ses actionnaires pour assurer une transparence et une bonne gouvernance de l'entreprise. Des rendez-vous mensuels sont organisés avec l'actionnaire majoritaire, et des réunions trimestrielles sont tenues avec l'ensemble des actionnaires.

De plus, Kaliti mesure, suit et communique régulièrement des KPI financiers et extra-financiers, permettant ainsi à ses actionnaires de suivre l'évolution de l'entreprise.

### Avec nos clients :

Nous nous engageons à offrir une expérience client irréprochable, mettant en place plusieurs initiatives pour y parvenir :

- Un service client dédié est disponible pour répondre aux besoins et aux questions des clients de manière rapide et efficace.
- Divers moyens de communication sont utilisés, tels que des formulaires en ligne, des webinaires, des tables rondes, et autres, pour assurer une communication fluide et transparente avec les clients, favorisant ainsi une meilleure compréhension de leurs besoins et attentes.

Grâce à ces initiatives, Kaliti se félicite d'une satisfaction client exemplaire, traduite par **un taux de reconduction des contrats de 100%** depuis le début de l'activité.

En complément du taux de reconduction des contrats, nous avons décidé de mener régulièrement des enquêtes de satisfaction afin de suivre le Net Promoter Score (NPS). Cet indicateur nous permettra de recueillir des retours plus détaillés sur l'expérience vécue par nos clients, en identifiant leur propension à recommander notre solution. Cette mesure complémentaire nous aidera à évaluer l'impact de nos actions et à ajuster nos stratégies pour améliorer continuellement la qualité de nos prestations et renforcer la satisfaction client.

### 3.3 GOUVERNANCE PARTIES PRENANTES INTERNES

En interne, Kaliti adopte une approche de management basée sur l'écoute des salariés. Cette culture d'entreprise favorise un environnement où les employés se sentent entendus et pris en compte. La facilité de la remontée de l'information à la hiérarchie permet une communication fluide et ouverte au sein de l'entreprise.

De plus, Kaliti organise régulièrement des points de communication générale pour informer les salariés de la stratégie de l'entreprise et des décisions prises. Cette transparence renforce l'alignement des équipes sur les objectifs de l'entreprise et favorise le sentiment d'appartenance des employés.

Et pour encourager l'engagement et la motivation de ses salariés, Kaliti attribue des primes individuelles liées à des objectifs de performance. Cette pratique valorise les contributions individuelles et favorise une culture de la performance au sein de l'entreprise.

Pour évaluer l'efficacité de ces mesures, nous allons interroger régulièrement nos salariés via des enquêtes internes afin d'évaluer leur satisfaction vis-à-vis de la communication interne et de la reconnaissance de leurs efforts. Nous suivrons également l'Employee Net Promoter Score (ENPS), qui nous permettra de mesurer le niveau de satisfaction et d'engagement de nos collaborateurs, en évaluant leur volonté de recommander l'entreprise comme un lieu de travail.

## Et demain ?

Nous envisageons la formalisation d'un mécanisme de partage de la valeur afin de mieux reconnaître et récompenser les contributions de nos employés à la réussite de l'entreprise. Ce mécanisme permettra de créer une approche transparente et équitable de la distribution des bénéfices générés par l'organisation, en assurant que chaque contribution individuelle et collective soit valorisée à sa juste mesure. L'objectif est de renforcer l'engagement et la motivation de nos collaborateurs, tout en consolidant la culture de la reconnaissance au sein de l'entreprise.