

Impact et Responsabilité d'Entreprise chez Swile

Ce que nous avons fait et appris en 2022



Introduction



Depuis ses débuts, Swile a cherché à avoir un impact positif sur la vie des employés. D'abord, en leur simplifiant la vie avec la digitalisation des titres-restaurant. Puis très vite, en se donnant une mission sociétale : celle de vouloir créer un monde du travail plus épanouissant.

Porter cette ambition sociétale implique aussi de prendre acte de notre responsabilité environnementale et sociale. On ne part pas de zéro mais il nous était nécessaire de mieux comprendre et agir sur les enjeux qui découlent de notre activité.

Alors nous avons pris acte. Nous avons créé une direction RSE, qui travaille de manière transverse. En peu de temps, cela a permis trois avancées :

- Matérialiser notre ambition RSE
- La renforcer en interne
- La promouvoir en externe

Avec cette structure dédiée, on fait ce qu'on dit et on dit ce qu'on fait. Notre croissance prend une direction durable :

elle intègre autant les performances sociales, environnementales et financières. Et on communique autant sur nos progrès que sur nos apprentissages : c'est tout l'objet de ce rapport.

Il y a les actes. Il y a aussi les ambitions. La nôtre est de faire de la RSE un facteur de succès du développement de Swile à mesure que l'on grandit. C'est ainsi qu'on réussira à construire le monde de demain, ou au moins y participer. On laissera de la place aux nouvelles idées. On se maintiendra dans une posture d'écoute active, celle où l'on sait qu'on ne sait pas, celle où l'on a tout à découvrir, tout à apprendre, et mieux encore, tout à co-construire avec nos clients et nos partenaires.

Et par-dessus tout, j'y tiens particulièrement, gardons notre âme de faiseurs (ou de "doers" comme nous aimons le dire chez Swile). Car c'est à travers cette attitude qu'on continuera d'avoir un impact positif.

Loïc Soubeyrand, CEO de Swile.

10 avancées dont nous sommes fiers en 2022



1. Nous avons recruté deux personnes expertes en matière de RSE et créé une direction dédiée. Sa mission : impulser les directions stratégiques et infuser nos pratiques de travail.



2. Nous avons identifié les enjeux RSE à traiter en priorité avec nos parties prenantes. Cela s'appelle l'analyse de matérialité.



3. Un travail de fond a été mené pour devenir société à mission. Cela inclut le fait de s'être engagé dans une trajectoire de certification B Corp, pour aligner nos pratiques avec les plus hauts standards du marché.



4. Avec la French Tech et notre écosystème, nous avons réussi à nous mobiliser collectivement pour contribuer à faire bouger les lignes sur la parité et la sobriété énergétique.



5. Nous avons pris des mesures autour de la prévention pour la santé mentale, la sécurité psychologique et la sécurité au travail de nos employés.



6. Les enjeux de parité femme/homme sont devenus centraux, et nous avons structuré nos engagements pour progresser.



7. Nous avons mis en place nos premiers ateliers de sensibilisation à grande échelle sur les sujets environnementaux avec la Fresque du Climat.



8. The Daily Swile, notre média qui scanne les nouvelles tendances dans le monde du travail et vise à accompagner les changements de mentalité, a été lancé par nos équipes marketing.



9. Notre bilan carbone a été riche en apprentissages, et nous a permis d'agir pour réduire nos émissions. Cela a aussi orienté notre approche climat pour les années à venir.



10. Nous avons initié des discussions structurantes avec nos fournisseurs vis-à-vis de notre démarche d'éco-socio-conception.

Sommaire

01.

Gouvernance

P.1

- Agir, engager, influencer : notre approche RSE
- Se fixer des priorités grâce à l'analyse de matérialité
- Devenir ce qu'on veut être
- Aller plus loin, ensemble

2
4
6
7

02.

Collaborateurs et culture d'entreprise

P.8

- Courir un marathon à la vitesse d'un sprint
- Chérir notre culture
- Viser une rémunération juste
- Être bien dans sa tête et dans ses baskets
- S'emparer du sujet de la parité
- Progresser sur la diversité et l'inclusion
- Se former, pour soi et pour la planète
- Prendre un bon départ, dès le premier jour

9
10
12
13
14
15
16
17

03.

Environnement et impact sociétal

P.18

- Faire évoluer la culture du travail avec The Daily Swile
- Carburer au bilan carbone, mais pas que
- Utiliser des mots comme "Eco-socio-conception"

19
20
25

04.

2022, on en retient quoi ?

P.26

01.

Gouvernance



Agir, engager, influencer : notre approche RSE

Notre approche chez Swile vise à mieux prendre en compte les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux propres à notre activité. On veut faire en sorte que ces questions **infusent toute l'organisation** au quotidien.

Cette approche, alignée sur nos valeurs et nos façons de faire, combine pragmatisme et ambition :

- **D'un côté, du concret**, via la mise en place d'actions immédiates et essentielles pour mieux connaître et gérer nos impacts.
- De l'autre, des tactiques à moyen terme et **une trajectoire ambitieuse à long terme** pour engager Swile dans une démarche de progrès.



Pour ce faire, l'approche RSE de Swile s'articule autour de trois piliers :



Action

Nous fixons une stratégie et des objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux sur la base de nos enjeux les plus matériels. Nous nous engageons à les suivre et à déployer les actions qui permettent de les atteindre.



Engagement

Nous développons la capacité de nos collaborateurs à comprendre les grands enjeux sociaux et environnementaux et à s'équiper dans leur métier pour faire face aux défis actuels et à venir.



Influence

Nous nous mobilisons pour faire avancer l'écosystème, afin que le monde de la Tech innove collectivement sur l'égalité, l'accessibilité et l'environnement.



Une direction RSE dédiée

La direction RSE, qui a vu le jour en 2022, est composée de deux personnes seniors et expertes sur le sujet. Elles viennent structurer une démarche RSE impulsée par un réseau interne de collaborateurs impliqués volontairement jusque là. On l'appelle la Guilde RSE.

La direction RSE est centrale : elle travaille en étroite collaboration avec les différents métiers (RH, Finance, Juridique, Engineering, etc.). Elle est rattachée à la direction marketing. Ce choix organisationnel permet à la RSE de bénéficier de l'expertise transformative des équipes marketing, qui œuvrent à faire bouger les lignes autour des questions liées au monde du travail (voir notamment la section "The Daily Swile"). Elle s'inscrit également dans une logique de transparence : dire ce que l'on fait / faire ce que l'on dit.

Les missions de la direction RSE :

- **Développer et implémenter une approche RSE** pour les années à venir en France et au Brésil, en collaboration avec nos parties prenantes.
- **Impulser et piloter les grands projets structurants** : Société à mission, Plan Action Climat, Trajectoire B Corp, Pacte Parité, etc.
- **Irriguer l'ensemble de nos pratiques**, dans toutes les équipes, à tous les niveaux.
- **Reporter de manière crédible et transparente l'avancement de nos travaux et projets**, auprès de nos collaborateurs et de nos parties prenantes, tout au long de l'année et à travers un rapport annuel sur notre performance RSE et extra-financière.



Se fixer des priorités grâce à l'analyse de matérialité

Nous avons réalisé en 2022 une analyse de matérialité. Cela consiste à croiser les attentes RSE de nos parties prenantes et les enjeux stratégiques de l'entreprise, afin **d'identifier nos priorités en matière de développement durable.**

Nos parties prenantes clé sont :

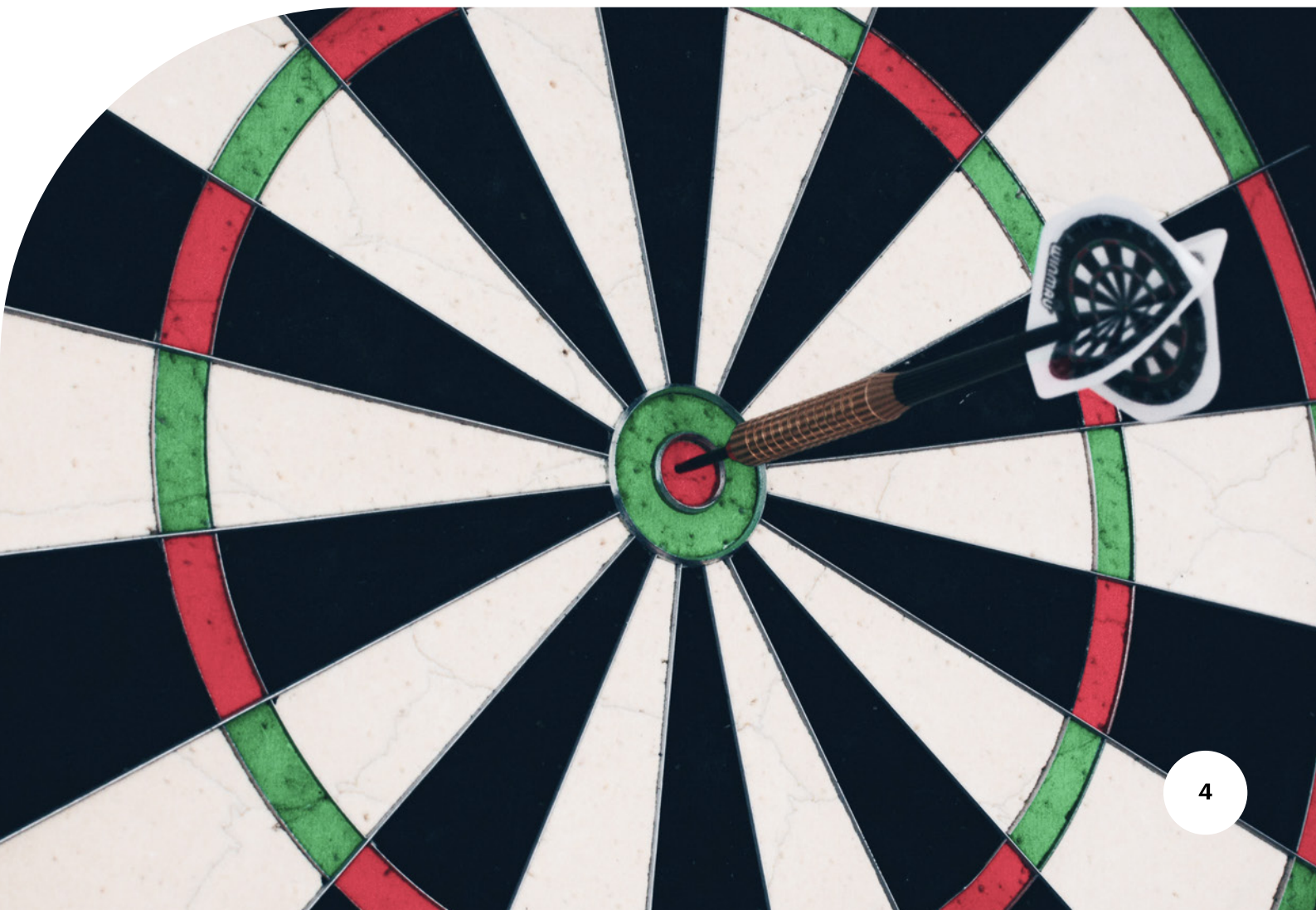
- **en interne** : l'équipe dirigeante, les managers en France et au Brésil, les membres de notre Guilde RSE.
- **en externe** : nos clients, nos partenaires, nos investisseurs et nos pairs.

Nous avons réalisé avec eux à la fois des interviews qualitatives et une enquête quantitative pour identifier leurs principales préoccupations RSE. Plus de 60 personnes ont ainsi contribué à cette analyse.

Cette étude a été conduite au dernier trimestre 2022 par le **cabinet de conseil BSR** (Business for Social Responsibility), spécialisé dans les stratégies RSE.

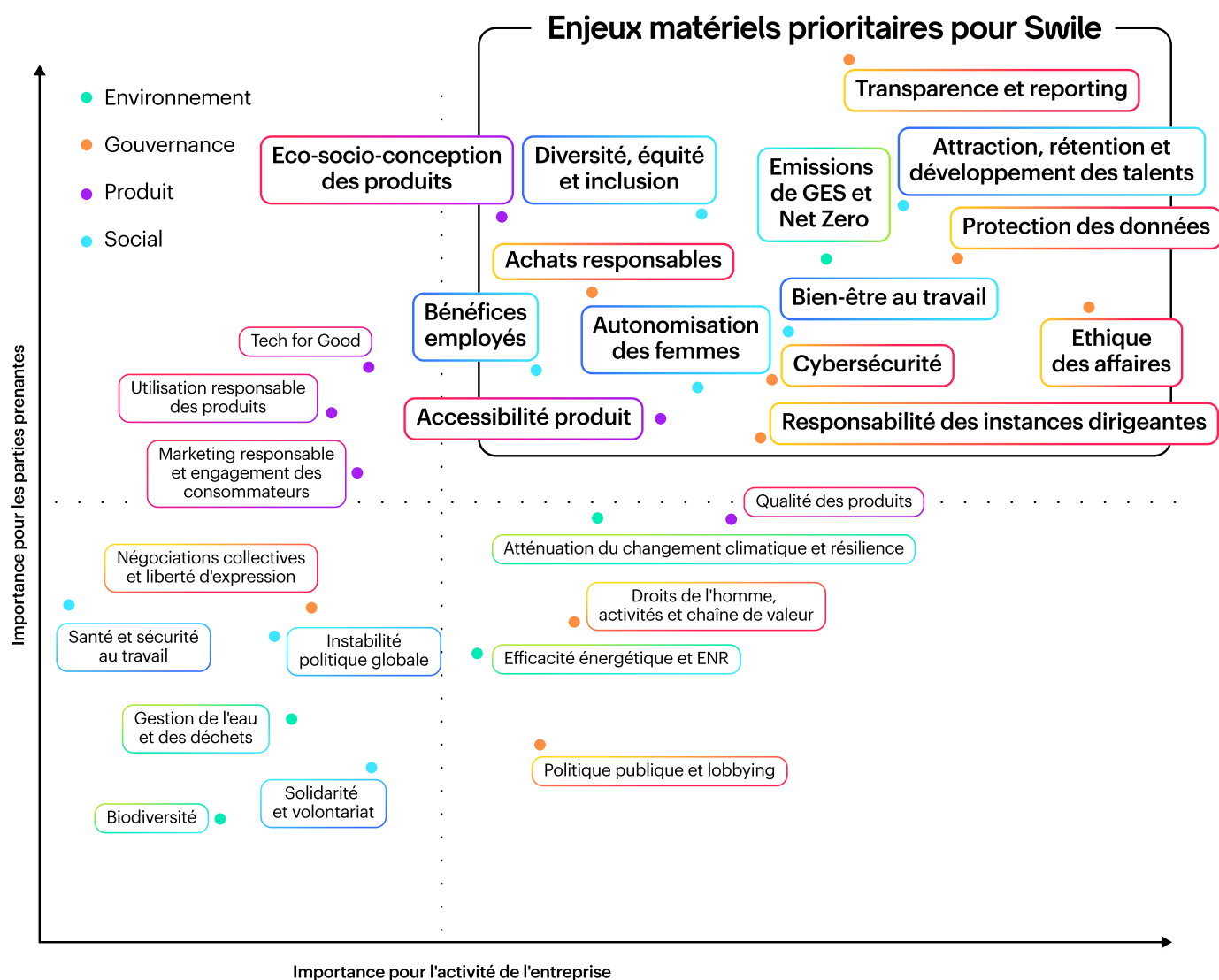
Les enjeux sélectionnés pour cette analyse de matérialité sont basés sur des **standards de reporting internationaux** tels que SASB (Sustainability Accounting Standards Board) et GRI (Global Reporting Initiative) ainsi que sur l'expertise des équipes RSE de Swile et de BSR.

Est sortie de ces travaux **une première matrice de matérialité**. Il s'agit d'une grille qui permet d'identifier les 14 priorités sur laquelle nous construisons **notre stratégie RSE** pour les années à venir.

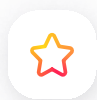


Matrice de matérialité

Swile 2022



Devenir ce qu'on veut être

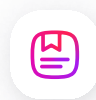


Se mettre en route vers la certification B Corp

Nous voulons aligner notre démarche et nos pratiques avec les standards les plus exigeants, tant sur le plan social et sociétal qu'environnemental. Ainsi, nous avons engagé Swile dans une **trajectoire de certification B Corp** et structurons notre croissance autour de ces exigences. Cette certification trouve aussi écho dans notre stratégie ESG en cours de définition.

La certification B Corp évalue les performances d'une entreprise sur cinq piliers : **gouvernance, employés, communauté, clients et environnement.**

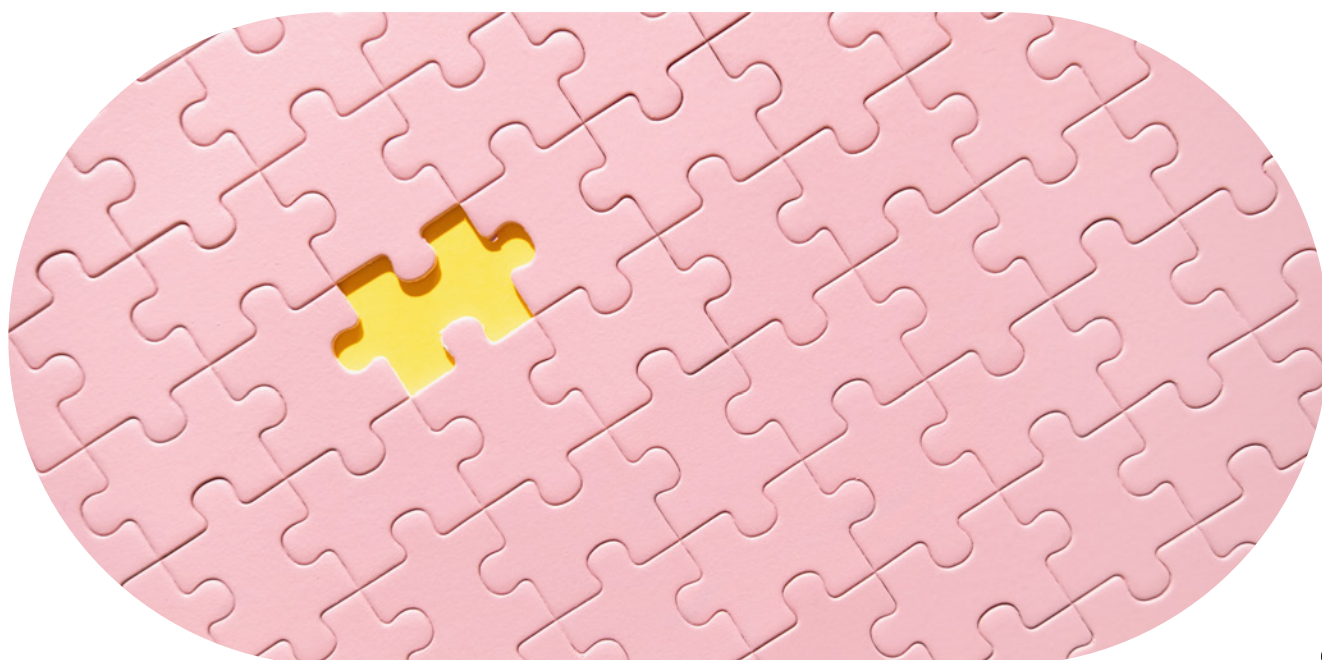
Le processus de certification n'est pas une mince affaire. **Nous avons monté une "B Team"**, composée de vingt personnes représentant différents départements de Swile (Finance, Juridique, People, Marketing, Business). Son objectif : **intégrer les exigences du référentiel B Corp dans les feuilles de route de leur département**, pour en faire une réalité qui irrigue et fait progresser nos méthodes de travail.



Préparer un passage au statut de Société à Mission

Nous avons initié la formalisation de notre mission et raison d'être telles que définies par la loi PACTE, en vue de changer nos statuts d'entreprise pour devenir **société à mission**.

Pour préparer ce passage, Swile a rejoint la Communauté des Entreprises à Mission en tant qu'"entreprise en chemin". À ce titre, et toujours dans **une logique de consultation de nos parties prenantes**, nous travaillons avec les membres de la communauté pour formaliser notre mission, vérifier que nos objectifs sont conformes aux attentes, construire notre Comité de Mission, choisir notre organisme tiers de vérification, etc.



Aller plus loin, ensemble

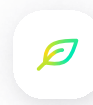


Pour une French Tech responsable

Progresser sur les grandes questions environnementales, sociales et sociétales nécessite **une mobilisation générale**. Nous apportons notre soutien aux initiatives collectives de l'écosystème French Tech.

Nous avons ainsi participé aux échanges de co-construction de l'Engagement Sobriété de la French Tech et avons été l'une des premières entreprises signataires en octobre 2022. Swile est également signataire du **Climate Act**, qui engage les entreprises à réaliser un bilan carbone et en partager les résultats. Nous articulons d'ailleurs nos actions environnementales sur la base de ces engagements (voir la section "Environnement").

Nous soutenons également le Pacte Parité de la French Tech, signé en juin 2022. Nous avons partagé nos avancées lors d'un webinar à destination des entreprises de la French Tech Next 40/120 en novembre 2022, dans un esprit d'échange de pratiques et de progrès collectif. On vous en dit plus dans la section "Collaborateurs".



Pour des fournisseurs engagés

En 2022, nous avons créé un **département Achats** pour la France et le Brésil avec notamment pour but de structurer une démarche d'achats responsables, où les critères RSE seront évalués et pris en compte au même titre que peuvent l'être la qualité de service/produit ou le prix.

Nous avons initié des discussions avec nos principaux fournisseurs autour de l'impact environnemental de leurs produits et services, dans le cadre de notre bilan carbone notamment.

Fin 2022, nous avons également engagé un grand chantier de **refonte globale de notre pack et de la carte Swile** pour les faire évoluer vers une expérience plus responsable (voir la section "Eco-socio conception").



02.

Collaborateurs et culture d'entreprise



Courir un marathon à la **vitesse d'un sprint**

Swile est une entreprise qui grandit très vite. Depuis notre création en 2018, nous avons connu une croissance fulgurante et soutenue.

Pour nos collaborateurs, cela a une double implication :

- **C'est la promesse d'une aventure entrepreneuriale forte** qui responsabilise, qui incite à la prise d'initiatives en offrant une large capacité d'action individuelle et collective.
- **C'est également un environnement exigeant**, en constante évolution, qui demande de la flexibilité et de l'adaptabilité.

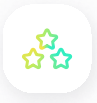
2022 n'a pas fait exception ! Nous avons à la fois connu une forte progression de nos effectifs et nous avons évolué dans un contexte économique difficile pour le secteur de la Tech.

Mais ça ne s'arrête pas là puisque nous avons également annoncé **notre rapprochement avec l'entreprise Bimpli**. Cet événement marque une nouvelle étape dans notre développement.

Cela dit, **nous n'avons pas excellé à tous les niveaux** : un développement aussi rapide nous a fait perdre en agilité et en efficacité. D'autre part, nous avons aussi beaucoup appris et avons cherché des solutions pour nous adapter à ce double contexte d'hyper-croissance et de structuration d'entreprise. Au cœur de cette quête de solutions, une problématique majeure : comment poursuivre un développement pérenne et encadré, tout en maintenant une mentalité disruptive et agile ?



Chérir notre culture



Excellence = Performance x Bienveillance

Notre culture d'entreprise s'articule autour d'une vision fondamentale portée par notre fondateur et CEO, Loïc Soubeyrand. **L'excellence de Swile est le résultat de la performance et de l'expertise de nos collaborateurs, multipliées par la bienveillance** individuelle et le soin que l'on se porte collectivement.

Notre Responsabilité Sociale en tant qu'employeur est d'incarner cette vision et de la rendre palpable au quotidien.



La recherche de l'alignement

Ce qui est recherché chez Swile est le point de convergence entre l'intérêt de l'individu, celui de l'équipe et de l'entreprise ; autour d'un **objectif commun**. Nous sommes convaincus que des employés épanouis et engagés sont le moteur de la performance d'une entreprise. Nous nous attachons à entreprendre toutes les actions afin d'offrir la meilleure expérience possible à nos Swilers, basée sur la bienveillance, le bien-être et l'inclusion.

Les chiffres parlent :

- En 2022, **notre eNPS s'élève à 41** (la moyenne en France se situe entre -10 et 10 selon Supermood et selon Payfit un eNPS supérieur à 30 est un très bon score).
- **Notre score Glassdoor était de 4,6/5** en décembre 2022 (la moyenne en France est de 3,3/5 selon Les Echos).
- **Notre score d'engagement des employés était de 8,1/10** sur l'année. Ce score représente la moyenne des scores donnés par nos collaborateurs sur 5 leviers d'engagement que nous mesurons. Ces leviers sont : le sentiment d'appartenance, les opportunités de développement, la sécurité, le sens et l'estime.
- **L'harmonie vie pro/vie perso** est un point fort de notre culture d'entreprise avec une note de 7,9/10 attribuée par nos collaborateurs lors de notre dernier sondage interne conduit fin 2022.

Nous sommes également persuadés que l'engagement des employés ne se résume pas qu'au fait de répondre aux attentes individuelles. **L'engagement doit aussi s'envisager dans un contexte collectif.**





Savoir formuler des retours constructifs pour être soi-même en entreprise.

Nous portons une attention particulière au fait que nos Swilers aient le sentiment d'être au cœur d'une aventure collective et entrepreneuriale engagée sur une trajectoire de performance durable. Nous souhaitons qu'ils puissent évoluer dans un environnement dans lequel chacun peut avoir de l'impact en respectant les autres.

Nous sommes convaincus **que partager du "feedback"**, c'est-à-dire être en capacité de communiquer à l'autre des retours constructifs, est l'une des incarnations de la bienveillance en entreprise. Les Swilers sont encouragés au quotidien à partager leur point de vue et leur expérience. Ils sont aussi formés, dès leur arrivée, à l'art et la manière de formuler les 'feedbacks' pour en faire un mode de fonctionnement et un levier de développement.

Nous nous appuyons par ailleurs sur des méthodes, des processus et des outils pour progresser. Cela passe par exemple par :

- L'intégration de la pratique du feedback lors des revues de performance.
- Une enquête envoyée trois fois par an aux collaborateurs pour comprendre leurs attentes, leur niveau de satisfaction et d'engagement. Elle nous permet ensuite d'entreprendre et de maintenir des actions concrètes.



Viser une rémunération juste

Notre politique de rémunération repose sur 3 principes clés :



Le mérite et l'impact en priorité

Nous valorisons les contributions individuelles et collectives en récompensant les Swilers de manière équitable. Nous replaçons la performance individuelle dans un contexte collectif, vis-à-vis de l'équipe, des capacités de l'entreprise, etc.



La justesse comme règle de base

Nous visons à protéger l'équité en nous assurant qu'il n'y ait pas de biais, ni de préjugé sexiste dans nos décisions de rémunération. Nous nous appuyons pour cela sur des données chiffrées afin de mesurer les disparités de salaire entre les hommes et les femmes (en matière d'augmentation, de promotion, etc.) et d'orienter les décisions.



L'attractivité comme modèle

Nous nous reposons sur des analyses externes afin d'avoir un positionnement compétitif sur le marché, d'attirer et de fidéliser les talents.



Être bien dans sa tête et dans ses baskets



Programmes autour de la santé mentale et remontée des alertes

La santé mentale et la sécurité psychologique des collaborateurs sont des enjeux clés auxquels nous apportons un soin particulier.

Notre partenariat avec **Alan Mind** vise à assurer une sécurité psychologique et à promouvoir une culture de travail où parler de santé mentale n'est pas tabou.

Comment ? Par la mise à disposition de 6 séances avec, au choix, des coachs ou des psychologues (accessibles ensuite au tarif préférentiel de 20€ par séance).

Les Swilers ont aussi un accès illimité à une plateforme de ressources et de conférences sur la santé mentale.

Nous avons par ailleurs mis en place, en 2022, un projet d'envergure intitulé **Speak-up** et qui s'appuie sur l'outil de lanceur d'alerte Whispli. Accessible en 3 langues (français, anglais, portugais), ce programme permet la remontée anonyme et facilitée, puis le traitement des alertes lancées par nos collaborateurs.



S'emparer du sujet de la **parité**



Le secteur de la Tech française est l'un des secteurs qui affichent un retard en matière de parité et de représentation des femmes à des postes de management. Chez Swile, nous entendons travailler à faire bouger les lignes et, un jour, faire mentir les statistiques.

Nous sommes fiers d'afficher un **Index de l'égalité professionnelle à 93%**. Celui-ci, permet d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur 5 critères qui sont les suivants :

- les écarts de rémunération
- les écarts de taux d'augmentations individuelles
- le nombre de salariées augmentées à la suite de leurs congés maternité
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations
- l'écart de taux de promotions

C'est un bon score, mais nous ne comptons pas nous arrêter là ! En 2022, nous nous sommes particulièrement penchés sur **la répartition femmes/hommes dans nos effectifs**. Cela nous a permis de privilégier des actions qui favorisent une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise.

Nous avons par ailleurs signé et soutenons activement le Pacte Parité de la French Tech. Ce pacte nous engage et nous donne des pistes d'action.

En 2022, nos actions se sont structurées autour des 3 engagements du Pacte :



Établir un cadre managérial clair afin de favoriser la prise de conscience de la parité et d'en faire une priorité dans l'entreprise.

Actions phares :

- **Suivi et maintien** de notre Index Egalité Professionnelle à 93%.
- **Suivi de la composition du Board**, composé à 20% de femmes en 2022.
- Suivi semestriel de la **répartition femme/homme** par niveau et par équipe.
- **Suivi des évolutions de carrières** : rémunérations, augmentations et promotions (effectuées lors d'exercices de calibrage pour s'assurer de l'équité).
- **Discussions dédiées** par départements et pôles pour construire des équipes équilibrées.



Adresser proactivement les difficultés du recrutement pour faire face à un déséquilibre persistant dans l'orientation et la formation des femmes aux métiers de la Tech.

- Nos fiches de poste sont en **écriture inclusive et non genrées** (mis en avant dans les intitulés F/H/N).
- Nous avons lancé des partenariats avec **Ada Tech School** pour des interventions pédagogiques et le recrutement de candidats en alternance ; et avec 50inTech pour le sourcing de profils Tech/Engineering.



Mettre en place un accompagnement spécifique autour des enjeux liés à la parentalité en entreprise.

- Nous garantissons aux enfants de nos collaborateurs un accès prioritaire et privilégié pour des places en crèches dans les réseaux **Les Petits Chaperons Rouges** et **Babilou**.
- Nous garantissons le **congé second parent** payé à 100% + 5 jours offerts.
- Nous offrons **3 journées** enfant malade/garderie fermée rémunérées à 100% par an.

Progresser sur la diversité et l'inclusion

Nous sommes conscients de notre marge de progression sur ces sujets et souhaitons mieux faire en matière de diversité et d'inclusion sociale.

Nous collaborons avec deux entreprises solidaires :

- **L'entreprise adaptée, "l'Atelier du Courrier"**, qui privilégie le recrutement de Travailleurs Handicapés (T.H), pour l'envoi de nos kits de bienvenue à nos restaurateurs affiliés. En 2022, ce sont plus de 21 000 kits qui ont été préparés et envoyés.
- **La coopérative "les Ateliers du Bocage"**, membre du réseau Emmaüs, pour le recyclage et la valorisation des cartes Swile. Ce partenariat, initié en 2022, a permis le traitement de 28 600 cartes Swile (soit 143 kg).

En 2022, nous avons donc **formalisé la gouvernance des initiatives Diversité, Équité et Inclusion, partagées** entre notre équipe "People Development", au sein du département Ressources Humaines, et du département RSE. Un programme est en cours de définition pour 2023, à commencer par un audit de nos pratiques en France et au Brésil, ainsi que notre adhésion au mouvement [#TechYourPlace](#).



Se former, pour **soi** et pour **la planète**

Swile a très fortement structuré son département "People Development" en 2022. Cette équipe met en place des programmes pour **développer les compétences des collaborateurs et construire des parcours de carrières** qui répondent aux objectifs collectifs et individuels.

Notre programme de suivi et de développement des compétences s'enrichit chaque année. Il inclut notamment, à date :

- **La mise en place d'un LMS** (Learning Management System) pour créer des parcours de formation en ligne en synchrone et asynchrone. Ils permettent de capitaliser sur nos experts internes, d'accélérer le partage de connaissances et le développement des compétences auprès des Swilers.
- **Un budget formation et de développement dédié**, permettant d'adresser toutes les dimensions du développement des compétences :
 - **Au global** : pour adresser les enjeux d'entreprises prioritaires pour Swile ; accompagner au management et au leadership (en collaboration avec un partenaire externe de formation, Numa) ; assurer les formations réglementaires ;
 - **Par pôles et par équipes** : avec des formations métiers et le développement des expertises ;
 - **Au niveau individuel** : pour adresser des besoins spécifiques (coaching ou cours d'anglais par exemple).



Actions de sensibilisation

Nous accompagnons les équipes pour organiser des sessions de sensibilisation autour des grands enjeux de notre temps.

En 2022, nous avons testé l'animation de **Fresques du Climat** à grande échelle,

avec des équipes entières formées, parfois même en anglais et français (Marketing, Juridique, Produit).

Les retours sont enthousiasmants puisque le score de satisfaction des participants s'élève à 9/10 et le NPS, lui, est à 76.

Nos équipes **Workplace Experience** font également des merveilles pour animer notre quotidien en nous proposant des activités responsables et solidaires. En 2022, un programme d'animation pour la **semaine du développement durable** a été lancé dans nos locaux parisiens et montpellierains. Il regroupait notamment un vide dressing, un atelier de réparation vélo (avec Cyclo Care), des réductions sur des abonnements de paniers de légumes biologiques (avec Bene Bono) et un stand de recyclage du matériel informatique (avec Balance pas ton PC).



Prendre un bon départ dès le **premier jour**

Le bien-être de nos Swilers passe par une expérience optimisée durant toute la vie en entreprise.

L'arrivée des Swilers est bien préparée.

Chaque nouveau collaborateur commence par un séminaire d'une semaine durant lequel chacun peut découvrir la culture de Swile, rencontrer les équipes dirigeantes et prendre en main les processus et les outils.

Chaque Swiler reçoit aussi **un montant à dépenser pour s'équiper à domicile** de matériel ergonomique de télétravail dernier cri (écrans, chaises, souris). Le système est basé sur la location et la circularité : les équipements sont sélectionnés pour leur durabilité et remis en circulation après le départ d'un employé.

Au quotidien, nos équipes RH dédiées à la vie au travail déploient une multitude de petites et de grandes attentions **pour que nos Swilers se sentent bien au bureau.**

Cela passe aussi bien par des locaux conviviaux à la décoration soignée, que par des paniers de fruits journaliers, des goûters, des séances de massage, des cours de yoga, des moments de festivités. Hors de question d'oublier nos Swilers qui travaillent à distance : la plupart de ces initiatives sont aussi adaptées pour eux.

Bien entendu, nous offrons des **avantages salariés** avancés avec la carte Swile (évidemment) qui donne accès à tous nos avantages salariés (titres-restaurant, forfait mobilité durable, carte-cadeau), la mutuelle Alan (couverture optimale), des RTT.



01.

Environnement et impact sociétal



Faire évoluer la culture du travail avec The Daily Swile

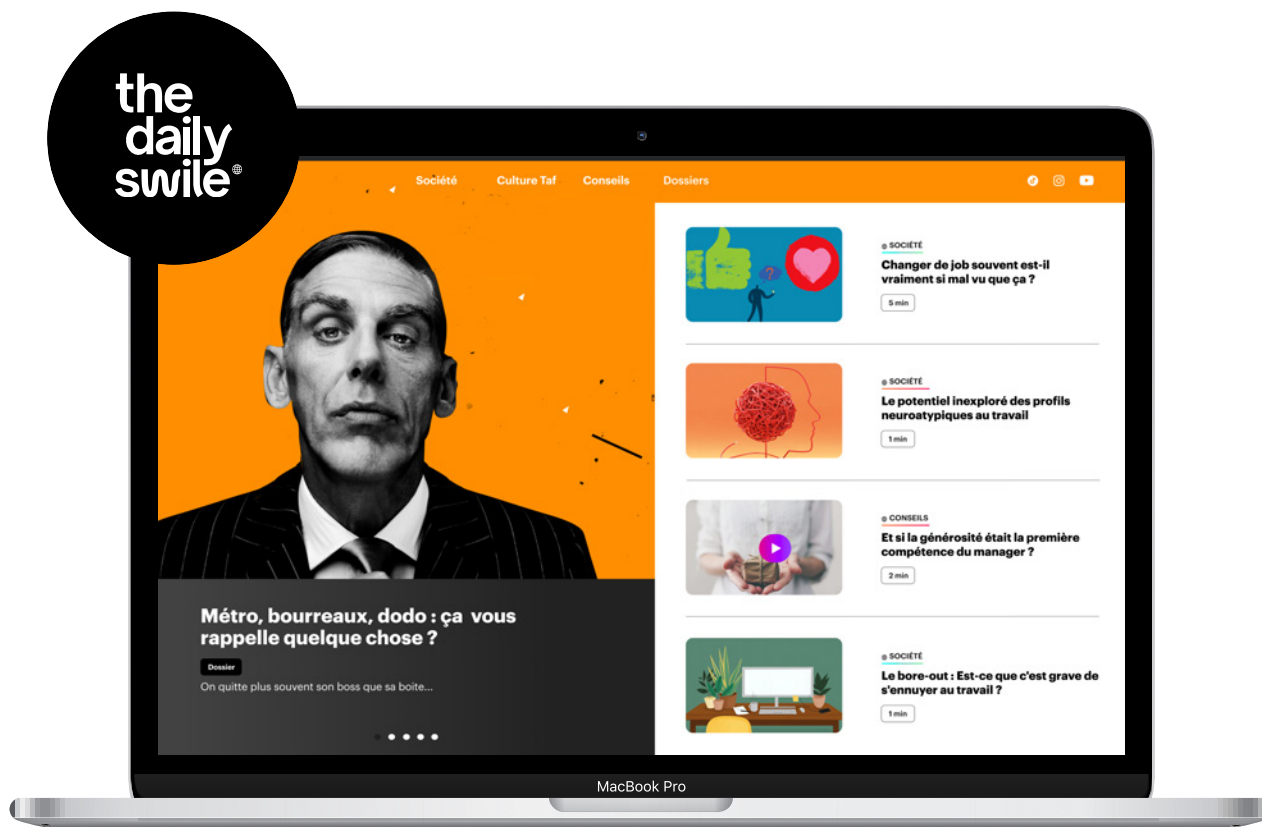
Swile s'intéresse aux grandes mutations sociétales qui (re)façonnent le monde du travail. Nous mettons donc un point d'honneur à mieux les comprendre et à les décrypter pour le grand public. Pour cela, nous avons lancé un média engagé appelé **The Daily Swile**.

The Daily Swile, aussi disponible sur Tiktok et Instagram depuis 2022, c'est :

- **Une promesse** : donner aux salariés et aux décideurs des clés pour comprendre ce monde du travail qui change et les aider à le transformer de l'intérieur.
- **Une ligne éditoriale** qui interroge les pratiques actuelles, scanne les nouvelles tendances et débat des nouveaux codes.
- **Un micro qui sillonne la France** et donne la parole à la diversité des opinions liées à l'évolution du monde du travail.

Voici un petit aperçu des thématiques abordées :

- Changer de job souvent est-il vraiment si mal vu ?
- Qui prend vraiment soin des RH ?
- La semaine de 4 jours, comment ça marche ?
- Rencontre avec l'homme qui a mis en place le congé fausse couche en France.
- Reprendre le travail après un congé mat, c'est vraiment pas simple.



Carburer au bilan carbone, mais pas que



Après le bilan comptable, le bilan carbone

Nous avons réalisé notre **bilan carbone** en 2020 et 2021 pour la France sur les périmètres 1, 2 et 3, en utilisant la méthodologie Bilan Carbone® de l'ADEME. Cet exercice de "comptabilité carbone" permet de mesurer les émissions de gaz à effet de serre (GES) associées à nos activités.

Le moins que l'on puisse dire est que cela nous a autant appris que questionné.

Selon notre analyse, les émissions liées à l'activité de Swile sont estimées à 4605 tonnes d'équivalent CO₂ pour l'exercice 2021. Elles sont principalement liées à nos émissions indirectes (périmètre 3), situées en amont et en aval de notre chaîne de valeur.

Émissions de Swile tCO₂e = tonnes équivalent CO₂

Emissions estimées pour notre année fiscale 2021 (France)

● Scope 1	● Scope 2	● Scope 3*
99 tCO ₂ e	41 tCO ₂ e	4465 tCO ₂ e



*Achats de biens et de services, activités digitales, déplacements.



Ce que l'on retient de cet exercice :

- La méthodologie est principalement basée sur des facteurs d'émissions monétaires standards. Cela veut dire que nos dépenses financières de l'année sont transposées en équivalent d'émissions de CO₂ de manière assez macro (oula ... ça devient technique... promis on ne va pas vous perdre).
- Cela a eu le mérite de nous mettre le pied à l'étrier et nous a permis d'**identifier nos différentes catégories d'émissions** et toutes les données à aller chercher pour la suite.

Cette méthodologie est cependant trop limitée pour identifier des axes de progrès sur lesquels investir en priorité. Cela vaut en particulier pour une entreprise en hyper-croissance comme Swile et qui a la volonté de prendre en compte l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Ce que l'on a décidé pour la suite :

- Choisir des **outils de mesure et de pilotage** plus élaborés.
- Pour l'année prochaine, se diriger vers **une mesure plus granulaire de nos émissions de GES**, liées à notre exercice 2022, afin de mieux comprendre nos domaines d'impact, notamment sur le digital.

À mesure que l'on avance, nous allons aussi **prendre en compte une empreinte environnementale plus complète**, au-delà de l'empreinte carbone, en incluant l'eau et les déchets.



Notre approche Climat en parallèle

Nous avons posé les premiers jalons de notre approche Climat qui définit nos pistes d'action à court, moyen et long termes qui permettront de contrôler l'évolution de nos émissions de GES.

À court terme :

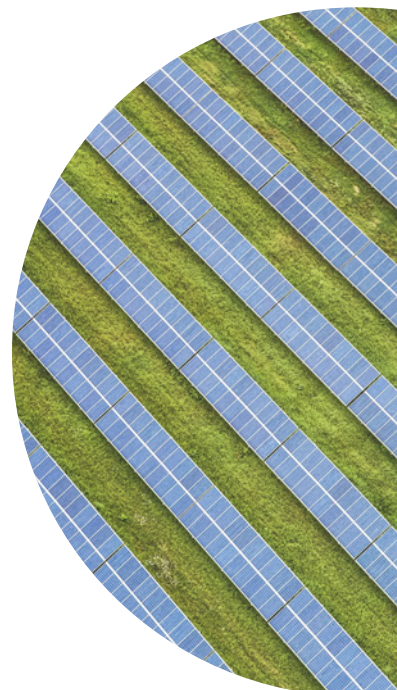
Nous mettons en place **les actions essentielles à notre efficacité opérationnelle** et agissons avec **bon sens** sur les postes d'émissions que nous contrôlons.

Ces actions incluent :

- Les mesures d'efficacité énergétique dans nos bâtiments.
- La revue de notre politique de déplacements professionnels.
- L'allongement de la durée de vie de nos équipements informatiques.

Notre politique IT inclut également le déploiement de deux nouvelles initiatives :

- **"Second life at Swile"** : les Swilers qui le souhaitent peuvent demander un équipement reconditionné (sujet à disponibilité).
- **"Second life after Swile"** : reprise et recyclage de notre matériel en fin de vie avec la société Save Market, qui a racheté, valorisé et recyclé une centaine d'ordinateurs pour 7.8 tonnes de CO2 évitées, selon le certificat fourni par la société.



DÉCOUVRIR LE BILAN CARBONE
ET L'APPROCHE CLIMAT DE SWILE

Nous agissons aussi sur **notre philosophie** en favorisant la prise de conscience, en encourageant les comportements vertueux et en accompagnant les Swilers vers un quotidien plus responsable.

À moyen et long termes :

Nous construisons **une feuille de route pour contrôler et réduire nos émissions de GES** en commençant par nos plus gros postes d'émissions.

Cela sera possible en s'appuyant sur les précisions apportées par notre (futur) bilan carbone affiné et sur les recommandations scientifiques (les "science-based targets" par exemple). Avec cette approche Climat, nous nous approprions notamment les pistes d'engagement proposées par la French Tech, formalisées dans **l'Engagement Sobriété** et dont Swile est signataire.



Non, Swile n'est pas 'neutre en carbone'

Nous avons revu notre approche en matière de compensation carbone. Nous avons pris conscience du fait qu'il n'était pas acceptable de se dire "neutre en carbone" simplement pour avoir acheté des certificats carbone en plantant des arbres.



Nous continuons cependant à **soutenir des projets de contribution carbone** : cela nous semble essentiel, compte tenu de l'urgence climatique. Mais **nous priorisons désormais, avant tout, les efforts qui nous engagent dans une trajectoire de réduction** de nos émissions.



GreenPods et Néosylva, les deux projets de contribution que nous soutenons

Nous avons choisi d'apporter notre soutien financier à deux projets de séquestration carbone existants. Ce soutien s'effectue au travers de l'achat de crédits carbone, sur une enveloppe globale de 10 000 euros. Nous avons choisi ces projets sur la base des critères suivants :

- **Leurs bénéfices** : au-delà de leur contribution à la séquestration du carbone, les deux projets soutenus sont porteurs de **co-bénéfices en matière de bien-manger** (pour GreenPods), **de circularité et de préservation de la biodiversité**.
- Leur validation par une labellisation sérieuse, **le label Bas Carbone**.
- **Leur localisation française** : l'Occitanie pour GreenPods et les Pays de la Loire pour Néosylva.
- **Leur contribution aux objectifs climatiques nationaux français** : l'agriculture et la sylviculture font partie des 3 axes prioritaires de la Stratégie Nationale Bas Carbone.

GreenPods : Vergers régénératifs dans le sud de la France

Achat de crédits carbone Swile : 60 tCO2

Libérer le potentiel carbone des exploitations agricoles grâce à l'agriculture régénérative.

Quel est le contexte ?

L'agriculture est responsable de 25 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre. L'élevage occupe près de 80 % des terres agricoles mondiales, alors que la viande et les produits laitiers représentent une part beaucoup plus faible de l'approvisionnement mondial en protéines et en calories. Pour mettre fin à ce non-sens agronomique et écologique, nous devons opérer une transition vers une agriculture régénératrice.

Quelle est la solution ?

GreenPods est en train de transformer une ferme de maïs conventionnelle qui produisait et exportait du maïs pour alimenter l'industrie porcine espagnole depuis trois décennies. Ils plantent plus de 27 000 amandiers biologiques avec des cultures de couverture intégrale entre les rangées.

Grâce à la rotation des cultures, la terre produira du soja, du sarrasin, du tournesol, de l'épeautre, de l'avoine d'hiver et du blé d'hiver d'une manière qui préserve la santé du sol.

A quoi servent les crédits carbone ?

Les crédits financent la plantation initiale des amandiers et la baisse de revenus de l'agriculteur lors de l'année 1.

Propriétaire	GreenPods
Solution	Agriculture. Séquestration.
Localisation	France. Labastidette, 31.
Evaluation	LABEL BAS CARBONE

4 Co-bénéfices



Néosylva : Reforestation et adaptation au changement climatique de la forêt française

Achats de crédits carbone Swile : 90 tCO₂e

En France, 75 % de la couverture forestière nationale appartient à des propriétaires privés. 90 % des propriétaires, représentant environ 3 millions de personnes, possèdent une forêt de moins de 25 hectares - la taille critique pour que la gestion forestière soit économiquement viable.

Quel est le contexte ?

Cette extrême fragmentation des forêts privées combinée à la nécessité d'un investissement à très long terme est une barrière préjudiciable à une gestion durable de la forêt privée, alors qu'elle serait pourtant nécessaire dans un contexte de tensions sur l'approvisionnement en bois et de risques.

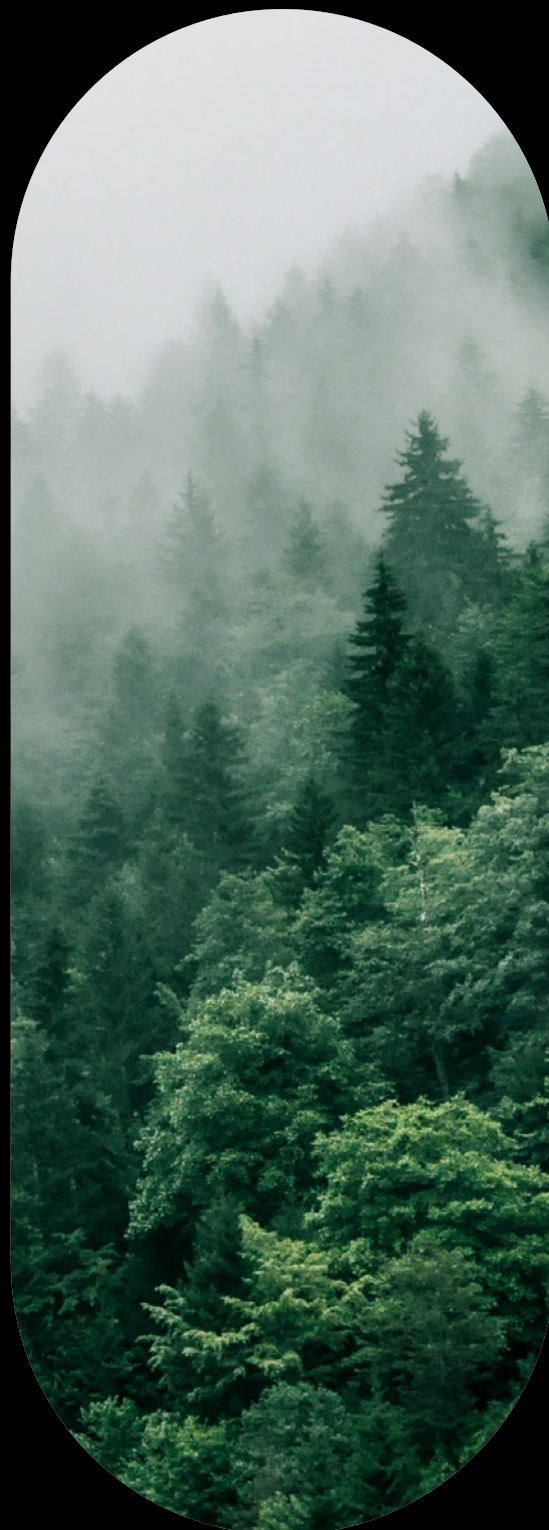
Quelle est la solution ?

Dans cet écrin boisé déjà constitué et fortement diversifié (plus d'une vingtaine d'essences recensées) quelques prairies embroussaillées morcellent le foncier et rompent la continuité du paysage. Ce projet vise à boiser ces parcelles agricoles délaissées afin de donner une cohérence paysagère globale à cette propriété.

L'ajout de nouvelles terres boisées par un mélange de chênes sessiles, cèdres, douglas et pins laricio permettra d'atteindre un volume de bois suffisamment important pour en permettre, à terme, son exploitation. Renforcer les puits carbone naturels en régénérant les forêts privées dégradées en France, afin d'aider à relancer des boisements sains, productifs et pertinents pour tous.

A quoi servent les crédits carbone ?

Les crédits carbone financent le boisement initial et le suivi durant les premières années du projet.



Propriétaire	Néosylva
Solution	Reforestation. Séquestration.
Localisation	France. Pays de la Loire, 44.
Evaluation	LABEL BAS CARBONE

4 Co-bénéfices



Source : Sweep

Utiliser des mots comme “Éco-socio-conception”

AB
CD

C'est vraiment dans le dico ?

Cette démarche, que nous avons impulsée cette année, consiste à réduire les impacts négatifs et à maximiser l'impact positif (environnemental, social et sociétal) lié à la carte Swile (de sa fabrication à sa commercialisation et son utilisation, jusqu'à sa fin de vie).

Nous avons initié un chantier de refonte globale de notre packaging et de la carte Swile, pour les faire évoluer vers une expérience plus responsable. La mise sur le marché est prévue au printemps 2023.

Le point de départ : nous avons réalisé une première **analyse du cycle de vie**, qui a permis de comparer l'impact environnemental de 4 options de cartes (PVC, PVC recyclé, PLA et carte 100% dématérialisée). L'objectif : nous aider à orienter le processus de conception et les choix de matériaux. Cette analyse doit toutefois être approfondie et fiabilisée afin d'en partager les résultats.

Cette démarche d'éco-conception est collaborative. Nous avons eu des discussions importantes avec nos fournisseurs (carte et packaging) pour sélectionner les options les plus pertinentes et responsables sur la base de critères RSE, notamment l'origine et la composition des matériaux, la recyclabilité, l'accessibilité, etc.

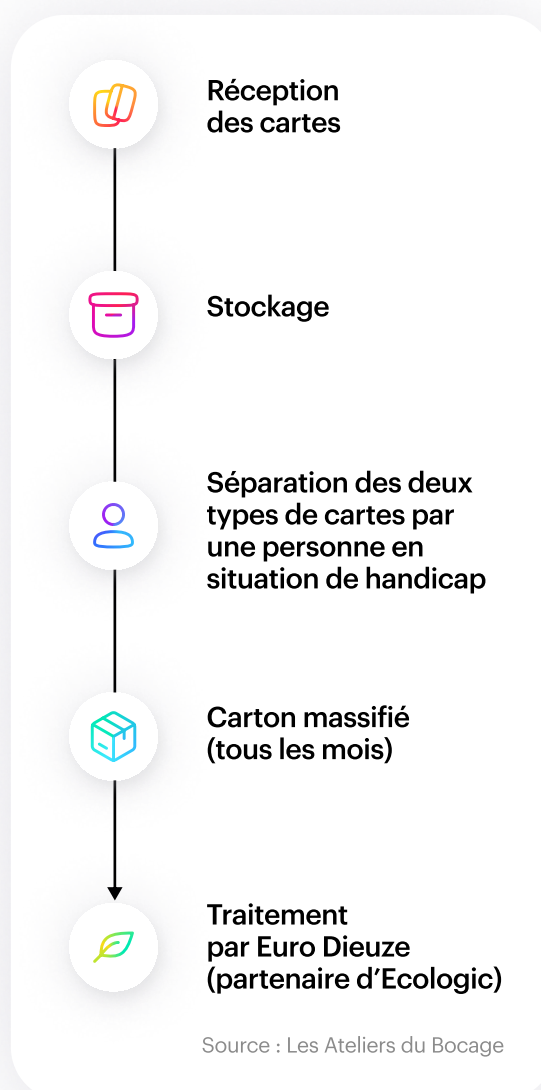
AB
CD

Fin de vie et réemploi des cartes

Nous avons débuté cette année un **partenariat avec les Ateliers du Bocage**, une coopérative d'utilité sociale et environnementale (membre d'Emmaüs),

pour le recyclage des cartes en fin de vie.

Sur place, les équipes séparent les composants de nos cartes pour assurer le retraitement des matériaux. Le processus est facilité pour nos utilisateurs, qui ont simplement à envoyer leur carte dans une enveloppe sans affranchissement.



Et après ?

Plusieurs projets sont en cours pour pousser notre démarche d'éco-socio-conception un cran plus loin, en amont, à l'usage et en aval. On vous en dit plus en 2023.



Encourager un usage solidaire

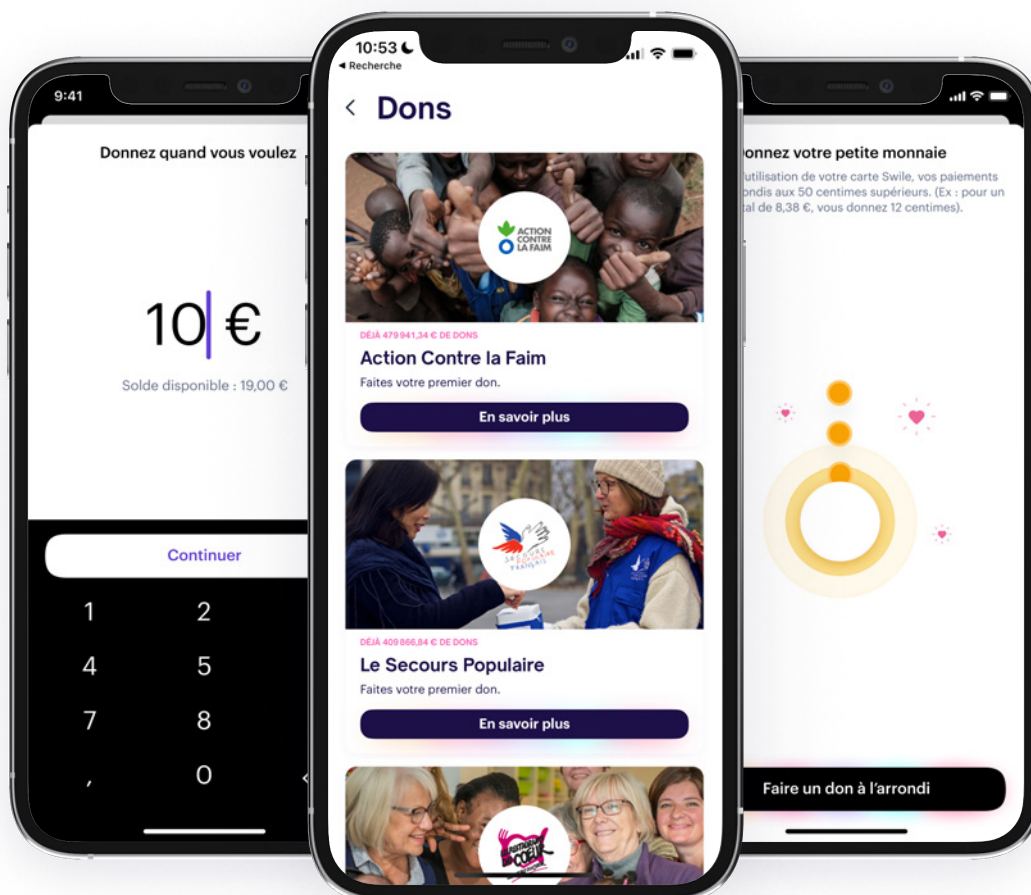
Depuis 2020, nos utilisateurs ont la possibilité de faire des dons en titres-restaurant très simplement depuis leur application Swile. Comme pour l'ensemble de nos fonctionnalités, nous avons souhaité, une fois de plus, mettre l'accent sur la simplification de l'usage, afin de vivement l'encourager.

Il est ainsi possible de choisir l'association à laquelle on souhaite donner (**Action contre la Faim, Les Restaurants du Cœur, Le Secours Populaire**) et de paramétrer le don en quelques clics.

Trois types de dons existent.

- **Le don ponctuel** : on envoie quand on le souhaite la somme qui nous convient.
- **Le don régulier** : on paramètre un montant précis qui sera envoyé de manière régulière, selon la fréquence de son choix (quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel);
- **Le don à l'arrondi** : à chaque paiement via la carte Swile, un don est fait en arrondissant aux 50 centimes supérieurs. Par exemple : pour un règlement de 8,32 €, un don de 18 centimes sera fait à l'association de notre choix.

Grâce à la générosité des utilisateurs de Swile, nous sommes fiers d'avoir récolté plus de **660 000 euros** en 2022 en faveur de ces associations qui luttent contre la précarité alimentaire.



01.

2022, on en retient quoi ?



Il est d'usage de clôturer un rapport RSE par des éléments chiffrés. Chez Swile, nous suivons déjà un bon nombre d'indicateurs de performance, notamment sur le volet social. Certains sont mentionnés dans ce rapport, mais c'est là-dessus que nous souhaitons progresser.

Cette année, nous avons identifié un panel d'indicateurs clés (KPIs) que nous souhaitons

suivre en priorité et nous avons commencé à mettre en place les bons processus pour récolter les informations.

Notre parti pris : suivre quelques indicateurs particulièrement pertinents qui reflètent nos principales batailles, alignés avec notre stratégie ESG (Environnement, Social et Gouvernance) et avec les attentes de nos parties prenantes.



En attendant d'avoir ce tableau de bord, en voici un, à notre sauce, sur ce que l'on a envie de retenir pour 2022 :

Gouvernance

2022 résumé en quelques chiffres

- **1 nouvelle équipe RSE** pour coordonner les initiatives chez Swile
- **20 valeureux Swilers** embarqués dans notre B Team pour atteindre la certification B Corp

Ce que l'on a appris en 2022

Nos parties prenantes sont les mieux placées pour nous montrer la voie. Qu'elles soient, ici, remerciées pour leur contribution à l'exercice de matérialité, première marche dans notre grande trajectoire RSE. 2022 et ses défis économiques et financiers nous rappelle l'impérieuse nécessité de relier chacune de nos initiatives à l'activité commerciale et la rentabilité économique (chercher à faire de la RSE un différenciateur dans l'expérience client), et de prioriser les enjeux ESG clés sur lesquels nous souhaitons progresser, plutôt que de vouloir couvrir tous les sujets.

Le chemin que l'on prend pour 2023

Déployer une stratégie ESG accessible et actionnable (horizon 2025) et un tableau de bord pour la direction qui cible quelques indicateurs phares, reflets de nos priorités. Formaliser des politiques ESG qui rendent nos convictions et engagements en matière de RSE accessibles à tous les Swilers. Nous souhaitons également passer à l'action avec des programmes et des certifications phares qui verront le jour dans les années à venir (Société à mission, B Corp, Ecovadis).

Collaborateurs et culture d'entreprise

2022 résumé en quelques chiffres

- **2 chartes signées** en soutien aux avancées de la French Tech
- **41 : notre eNPS** (employee Net Promoter Score)
- **93%** : notre score d'index égalité professionnel

Ce que l'on a appris en 2022

2022 a été une année de transition et d'apprentissages. Nous apprenons à grandir et à nous structurer, tout en faisant perdurer notre mentalité d'agitateur et notre culture de la performance et de la bienveillance. Les initiatives socles lancées cette année visent à faire vivre ces engagements à mesure de notre développement, notamment : notre trajectoire B Corp, nos engagements du Pacte Parité, notre programme de formation et développement de carrières.

Le chemin que l'on prend pour 2023

S'appuyer sur nos apprentissages de 2022 pour accueillir les équipes Bimpli avec bienveillance, énergie et humilité. Développer des programmes d'engagement des employés en lien avec notre culture d'entreprise et amplifier la capacité d'action des Swilers, en particulier sur les questions d'égalité femme/homme et sur le climat.

Environnement et impact sociétal

2022 résumé en quelques chiffres

- **4605 tonnes** : notre empreinte carbone estimée sur la France pour l'exercice 2021
- **2 projets de contribution** carbone financés, qui nous tiennent à coeur
- **70 Swilers** formés à la Fresque du Climat
- Environnement et impact sociétal
- **15000 abonnés** sur les réseaux sociaux de notre nouveau média qui fait évoluer la culture du travail

Ce que l'on a appris en 2022

Le bilan carbone est un outil particulièrement pertinent pour mesurer notre impact environnemental et identifier nos axes de progrès. Il a cependant montré ses limites en 2022 et nous mettrons les bouchées doubles en 2023, pour aller plus loin dans notre prise en compte de notre impact carbone.

Le chemin que l'on prend pour 2023

Affiner la mesure de notre bilan carbone, pour retranscrire plus fidèlement l'impact de nos activités et être en mesure de mieux communiquer l'impact environnemental de notre produit. Nous voulons aussi mettre en place une pédagogie plus diffuse sur les enjeux environnementaux auprès de nos Swilers.

À propos

Avec Swile, let's smile at work !

Swile en quelques points clés :

- Swile est une worktech lancée en 2018 par son fondateur et CEO Loïc Soubeyrand (par ailleurs co-fondateur et ex-CEO de Teads, vendue à Altice en 2017).
- En à peine quatre ans, Swile a réalisé plusieurs levées de fonds - près de 300 millions d'euros - auprès d'investisseurs de premier plan, a atteint le statut de licorne avec une valorisation supérieure à 1 milliard d'euros, puis le statut de centaure (start-ups qui génèrent plus de 100 millions d'euros de revenus) suite au rapprochement avec Bimpli en Décembre 2022 (ex-filiale du groupe BPCE).
- Swile est la première Super-app des salariés qui offre une expérience unifiée, personnalisée et moderne qui renforce l'engagement au travail.
- Swile, qui opère sur deux pays (France et Brésil), compte au total 1000 collaborateurs, 5,5 millions d'utilisateurs et 85 000 entreprises clientes dont Carrefour, Le Monde, JCDECAUX, PSG, Airbnb, Spotify, Red Bull, ou encore TikTok dans le secteur privé; mais aussi de nombreuses collectivités locales ainsi que des références ministérielles pour le secteur public.

JE DÉCOUVRE SWILE !

