



Charte de
**Responsabilité sociétale
de notre entreprise**



Pomelo Durabilité

Email : sustainability@pomelo-paradigm.com

Du lundi au vendredi de 9h15 à 18h00



Sommaire

1	Présentation de notre entreprise	4
1.1	Le mot des fondateurs	4
1.2	Cadre juridique	4
1.3	Activité	4
1.4	Notre raison d'être	4
1.5	Une organisation autour de nos expertises	5
1.6	Des outils de gouvernance pour nous guider	5
2	Relation avec nos parties prenantes	6
2.1	Respect des droits humains	6
2.2	Éthique des affaires	6
2.3	Confidentialité et sécurité de l'information	6
2.4	Politique d'achats responsables	7
3	D'une ambition sociale à une démarche environnementale	7
3.1	Notre ambition sociale	7
3.2	Notre démarche environnementale	7
4	Nos salariés, socle indispensable à notre développement	8
4.1	Un cadre de travail autour de l'humain	8
4.2	Garantir la bonne santé et la sécurité de tous	8
4.3	Des référents désignés	8
4.4	Diversité et inclusion	8
4.5	Discrimination et harcèlement	8
4.6	Droit à la formation et évolution professionnelle	9
4.7	Rémunération des salariés	9
5	Préserver notre environnement, aujourd'hui et demain	9
5.1	Un premier bilan carbone prometteur	9
5.2	Notre stratégie de contribution carbone	10
5.3	Engagés pour un numérique responsable	10
5.4	Gestion des déchets et économie circulaire	10

1. Présentation de notre entreprise

Le mot des fondateurs

Nous croyons :

*Que c'est le faire **ensemble** qui fait la **réussite** d'un projet*

*Qu'un **projet** nécessite un bon **accompagnement***

*Qu'un bon accompagnement se compose d'**experts***

*Que ces expertises se développent sur un **outil adapté***

*Qu'un outil adapté est un **outil collaboratif***

*Que le collaboratif est le meilleur moyen de faire **ensemble***



*Antoine Fournier, Président
Jérémy Laudet, Directeur Général*

Cadre juridique

Pomelo-Paradigm est une SAS créée en 2013 par Antoine Fournier et Jérémy Laudet qui relève de la convention collective du Personnel des Bureaux d'études Techniques, des cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseil.

Activité

Pomelo-Paradigm conçoit et commercialise la solution Pomdoc DM (lancement de la commercialisation en 2017, environ 120 clients en 2025). Nous proposons aussi des formules pour accompagner nos clients dans la réalisation de leurs rapports réglementaires (DEU, rapports annuels et semestriels, rapports de durabilité, comptes statutaires, brochures de convocation...). Les clients peuvent aussi être accompagnés par des partenaires agréés de notre écosystème (agences de communication, solution de consolidation financière, intégrateurs, plateforme de données ESG...).

Nos principaux clients sont des sociétés cotées en bourse en France et en Europe, ainsi que des banques et gestionnaires de fonds d'investissement.

Située en France à Versailles et avec une nouvelle antenne à Nantes, l'entreprise comptait 53 salariés au 31 décembre 2025.

Notre raison d'être

La constitution de rapports financiers et réglementaires est perçue comme une tâche fastidieuse et source de stress. Elle traite de sujets et enjeux ayant une importance considérable pour l'entreprise émettrice.

Nous offrons des solutions technologiques et métier pour remettre l'humain au cœur du processus de création des documents.

Une organisation autour de nos expertises

L'organisation de notre entreprise suit un modèle de flat management et tend vers une approche d'intelligence collective. Nous tentons d'avoir le moins de niveaux hiérarchiques possible et de valoriser les expertises et aspirations de chacun.

Ainsi, on trouve à la direction de Pomelo-Paradigm les deux associés fondateurs, puis l'ensemble des managers comprenant également les directeurs techniques et commerciaux.



Des outils de gouvernance pour nous guider

Afin de mettre en place une feuille de route cohérente et de déterminer les points forts et axes d'amélioration de nos politiques liées à la durabilité, nous suivons la méthode d'évaluation EcoVadis depuis 2023¹ et avons rejoint le Pacte Mondial de l'ONU en novembre 2025².



Après avoir reçu une médaille de Bronze en 2023, nous avons identifié les thématiques sur lesquels progresser en priorité (notamment les achats responsables), nous permettant ainsi de recevoir une médaille Argent en 2024 et un score de 69/100.



Pomelo-Paradigm a rejoint 24 000 structures à travers le monde qui s'engagent à promouvoir les principes du Pacte mondial des Nations Unies et à mettre en œuvre les Objectifs de développement durable.

Grâce à ce réseau et à la plateforme de formation dédiée, nous comptons aller plus loin dans nos engagements et nous former sur les sujets qui nous concernent le plus.

¹ [Notre page reconnaissance EcoVadis](#)

² [Notre fiche UN Global Compact](#)

2. Relation avec nos parties prenantes

L'approche du travail en intelligence collective que nous appliquons en interne se retrouve dans nos relations avec toutes nos parties prenantes externes (clients, fournisseurs, partenaires commerciaux...).

C'est d'ailleurs en ce sens que nous avons rédigé, en 2024, un *Code de conduite des affaires* que nous envoyons à nos fournisseurs et partenaires.

Conscients de la complexité de l'élaboration de rapports réglementaires et de leur technicité, de l'enjeu qu'ils représentent pour les entreprises, et de l'importance de s'adapter aux pratiques de nos clients, nous sommes convaincus qu'il est essentiel de tirer parti des compétences de chacun et de travailler de manière collaborative à tous les niveaux.

Respect des droits humains

En accord avec les lois et réglementations en vigueur relatives aux droits des personnes et des travailleurs, Pomelo-Paradigm s'engage à :

- Respecter les heures de travail et le droit à la déconnexion,
- Respecter les lois sur les salaires,
- Fournir un environnement de travail sûr et sain,
- Ne tolérer aucune forme de harcèlement et de discrimination,
- Ne pas recourir à l'esclavage moderne ou au travail des enfants.

Éthique des affaires

Afin de mettre en place des engagements durables et basés sur la confiance mutuelle avec toutes nos parties prenantes, Pomelo-Paradigm applique naturellement les principes d'éthique des affaires :

- Interdiction de la corruption et des pots-de-vin — spécifié dans notre *Politique anti-corruption*,
- Contrôle des antécédents des effectifs propres et formation à la lutte anticorruption,
- Protection des biens, des informations confidentielles et de la vie privée,
- Interdiction des conflits d'intérêts et des pratiques commerciales déloyales,
- Respect des clients et de toutes les parties prenantes, même en cas de désaccord ou litige.

Pomelo-Paradigm demande à ses parties prenantes externes de s'engager également, notamment en signant son *Code de conduite des affaires*. Les partenaires l'ayant signé sont d'ailleurs mis en avant dans une section dédiée sur la page *Partenariats* du site de l'entreprise.¹

Confidentialité et sécurité de l'information

En tant qu'éditeur d'un logiciel destiné à la production de rapports réglementaires, assurer la confidentialité et la sécurité de l'information est au cœur de notre activité. Certifié ISO 27001, Pomelo-Paradigm s'engage à :

- Mettre en place les mesures technologiques garantissant la sécurité et l'intégrité de l'information,
- Former nos équipes à la sécurité de l'information et au RGPD, et y sensibiliser nos parties prenantes,
- Respecter la confidentialité et la propriété industrielle,
- Protéger les données de nos collaborateurs, clients et partenaires commerciaux.

¹ Voir notre site : <https://pomelo-paradigm.com/notre-ecosysteme-partenaire/>

Politique d'achats responsables

Afin de respecter les engagements pris auprès de nos parties prenantes internes et externes, nous intégrons progressivement différents critères ESG dans le choix de nos partenaires et fournisseurs :

- Critères environnementaux : dans la mesure du possible, nous choisissons des produits et services conçus et fabriqués de manière à minimiser leur empreinte écologique.
- Critères sociaux : le respect des droits humains est un impératif.
- Critères de gouvernance : nous adoptons des pratiques éthiques, transparentes, dans le respect mutuel, et luttons contre la corruption. La confidentialité et la sécurité de l'information sont également des prérequis.

3. D'une ambition sociale à une démarche environnementale

Chez Pomelo-Paradigm, le bien-être des salariés a toujours été une priorité. Il est au cœur de notre démarche RSE. Cette approche respectueuse est aussi primordiale dans notre relation avec toutes nos parties prenantes.

Les préoccupations environnementales et sociales n'ont jamais été aussi présentes dans nos quotidiens.

Réduire l'impact de nos modes de consommation est aujourd'hui un enjeu de société fort, et les entreprises ont un rôle central à jouer dans la construction d'un monde plus durable pour la planète et chacun d'entre nous.

Toutes les sociétés européennes vont d'ailleurs inexorablement devoir faire preuve de plus de transparence et d'engagement avec l'arrivée de la CSRD et des exigences accrues pour s'aligner avec les Accords de Paris.

Notre ambition sociale

Chacun passe une part importante de sa vie active au bureau, et être à la fois en bonne santé, valorisé et stimulé permet de travailler mieux.

Face à ce double constat, Pomelo-Paradigm offre à ses salariés un cadre collaboratif et bienveillant (flat management, formations, horaires de travail respectés, télétravail, évolutions de carrières, flexibilité, disponibilité...) ainsi que des avantages matériels et financiers (équipements ergonomiques, primes, plan épargne d'intéressement, prévoyance de haute qualité, mutuelle prise en charge à 100 %, réévaluation annuelle de salaire...).

Notre démarche environnementale

Pomelo-Paradigm invite ses collaborateurs et parties prenantes à adopter des comportements écoresponsables au quotidien et dans leur usage du numérique. C'est dans cette dynamique que nous avons réalisé, en 2023, notre premier bilan carbone¹.

Pour cela, nous mettons en place des actions de sensibilisation et équipements permettant de réduire nos déchets et émissions : formation, affichage, recyclage, économie circulaire, vaisselle lavable, cafetières à grains, limites sur les impressions de documents...

Nous invitons également chacun à des usages numériques raisonnés, notamment par le biais d'une *Charte du numérique responsable*. Cette démarche se retrouve aussi dans le choix de nos solutions d'hébergement.

¹ Réalisé avec Greenly — voir nos résultats

4. Nos salariés, socle indispensable à notre développement

Comme cité précédemment, la santé et le bien-être de nos salariés sont notre priorité. Pour cela, nous avons mis en place différentes mesures pour garantir le respect des droits humains. Nous les réévaluons régulièrement pour nous adapter aux évolutions réglementaires et aux événements pouvant avoir un impact sur notre entreprise et ses effectifs (croissance de Pomelo-Paradigm, inflation...).

Un cadre de travail autour de l'humain

Dans un secteur où les heures supplémentaires sont monnaie courante, nous avons à cœur de garantir des horaires de travail compatibles avec la vie personnelle pour tous les salariés et le droit à la déconnexion, dans le respect du *Code du travail* français.

Pour apporter du confort et une bonne alimentation, les salaires sont versés en fin de mois et des tickets restaurants sont financés, dont le montant est revalorisé annuellement pour être en phase avec le coût de la vie. Nous avons également fait le choix de proposer des pauses déjeuner d'1h30 pour laisser place aussi bien à des activités physiques qu'à des moments de détente et de convivialité, partagés ou non.

Garantir la bonne santé et la sécurité de tous

Tous les salariés de Pomelo-Paradigm peuvent souscrire à une complémentaire santé de haute qualité et d'une prévoyance. En choisissant la mutuelle Alan, prise en charge à 100 % par Pomelo-Paradigm, les salariés qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une consultation médicale 24h/24 et 7j/7 et d'un accès à une équipe médicale dédiée, le tout sans frais.

La société met également des équipements à disposition de tous les salariés pour prévenir les troubles musculo-squelettiques et de la documentation relative à la santé est disponible sur le serveur partagé.

Des référents désignés

En plus des responsables *Ressources Humaines* et *Administratif et Financier*, des référents *Covid*, *Pédagogie*, *Administratif et Handicap* et *Discrimination et Harcèlement* ont été désignés pour garantir la santé et la sécurité de tous nos salariés.

Diversité et inclusion

Le genre, l'origine, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, le physique ou encore le handicap ne sont pas des critères discriminants, tant dans le processus de recrutement que dans la définition du salaire ou les possibilités d'évolution interne.

Discrimination et harcèlement

Pour assurer un cadre de travail sain, et en accord avec la législation en vigueur, toute forme de discrimination et de harcèlement est proscrite en interne (candidats, collègues, hiérarchie...) ainsi qu'avec tout interlocuteur externe (client, prestataire, fournisseur...).

Les définitions de la discrimination et du harcèlement (moral et sexuel) ainsi que les recours possibles sont stipulés dans le *Livret d'accueil* fourni à tous les salariés à leur arrivée et dans notre *Règlement intérieur*.

Droit à la formation et évolution professionnelle

Pomelo-Paradigm veille au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi et à s'y épanouir.

Les salariés sont donc régulièrement formés à notre solution Pomdoc DM ainsi qu'aux méthodes, réglementations et outils applicables en interne en fonction de leur poste. Pour toute autre formation, le salarié peut adresser sa demande afin de définir les modalités administratives et évaluer les financements possibles.

Des évolutions de poste sont également proposées pour valoriser les connaissances acquises par l'ancienneté au sein de la société et en fonction des aspirations de chacun, notamment au cours des entretiens annuels tenus pour tous les salariés.

Rémunération des salariés

Une politique équitable

Nous appliquons un principe simple : à poste égal et ancienneté égale, salaire égal.

Cette politique garantit l'équité entre les salariés et reflète l'engagement de Pomelo-Paradigm en faveur de la transparence et de la justice sociale. Par ailleurs, nous mettons en place une revalorisation salariale annuelle, afin de reconnaître et valoriser l'implication de chacun et d'accompagner l'évolution des dépenses courantes.

Intéressement et abondement

Dans le but de faire participer tous les salariés à la croissance de la société et ainsi les récompenser de leurs efforts, nous avons mis en place un accord d'intéressement et un Plan Épargne Inter-entreprise (PEI) dont les critères de déclenchement et modalités de répartition sont communiqués aux salariés en toute transparence.

La fidélité à l'entreprise est également récompensée. Ainsi, les primes d'intéressement versées sur le PEI sont abondées en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

5. Préserver notre environnement, aujourd'hui et demain

Un premier bilan carbone prometteur



Nous avons réalisé notre premier bilan carbone en 2023 pour lequel nous avons reçu une médaille Argent avec un score de 38/100.

Selon les résultats de cette étude, nos émissions sont de **3tCO₂e** par collaborateur, et nos postes d'émissions principaux sont les déplacements (28,5%), suivis de près par le numérique (23%).¹

Face à ces résultats encourageants et avec l'objectif de suivre une logique d'amélioration continue, nous mettons actuellement en place un plan d'action afin de réduire autant que possible nos émissions de gaz à effet de serre. C'est pour cela notamment qu'un nouveau Bilan Carbone va être réalisé en 2026.

Nous avons également décidé, suite aux résultats de ce premier bilan, d'investir l'équivalent de nos émissions incompressibles dans des projets de compensation carbone — initiative renouvelée en 2024 en tenant compte de notre croissance.

¹ D'après les résultats de notre bilan carbone 2022

Notre stratégie de contribution carbone

Afin de faire face aux enjeux environnementaux d'aujourd'hui et de demain, nous invitons nos collaborateurs et collaboratrices à adopter des comportements écoresponsables grâce à des actions de sensibilisation, formations et équipements permettant de réduire nos déchets et émissions.

Le numérique étant notre deuxième poste d'émissions de gaz à effet de serre, nous choisissons des fournisseurs certifiés ISO27001 et alimentés en énergie renouvelable. Nous invitons aussi chacun à des usages numériques raisonnés, notamment par le biais de notre *Charte du numérique responsable*.

Engagés pour un numérique responsable

C'est pourquoi nous avons rédigé une *Charte du numérique responsable* où nous nous engageons à :

- Choisir des hébergeurs ISO 50001 utilisant du matériel écoresponsable, localisés en France,
- Optimiser l'utilisation de nos serveurs,
- Simplifier notre code et penser des interfaces légères,
- Prendre en compte la durée de vie et la réparabilité du matériel acheté,
- Respecter notre *Politique de mise au rebut*.

Les salariés sont également régulièrement sensibilisés aux sujets d'hygiène numérique, notamment grâce à des messages affichés dans les locaux et par le biais de notre newsletter hebdomadaire interne.

Gestion des déchets et économie circulaire

Des écogestes au quotidien

Dans l'optique de réduire au maximum les déchets, plusieurs mesures ont été prises (tri sélectif, cafetières à grains, vaisselle réutilisable, carafes...). La quantité de déchets produits n'est pas suivie à ce jour, mais un fournisseur a été sélectionné et le service sera opérationnel dès mars 2026 pour la collecte, le tri et le recyclage des déchets.

Nous nous engageons également à réduire la consommation de papier et les impressions inutiles en encourageant les alternatives numériques. Lorsque l'impression est nécessaire, nous utilisons des imprimantes éco-énergétiques, certifiées respectueuses de l'environnement, et les configurons pour une utilisation économique (noir et blanc et recto verso par défaut). Enfin, nous recyclons les cartouches vides de manière appropriée.

La mise au rebut

Les équipements — informatiques ou électroniques de manière générale — jugés trop vieux pour l'organisation sont vendus au moyen d'une loterie pour le personnel. Les responsables maintenance et comptabilité déterminent le prix des articles à inclure dans la loterie.

Tout matériel inutilisable ou qui ne trouve pas de repreneur en interne sera soit donné, soit déposé en déchetterie.

Conception et Réalisation



pomelo-paradigm.com



Plateforme collaborative pour la réalisation
de vos documents réglementaires

www.pomelo-paradigm.com

sustainability@pomelo-paradigm.com

12 avenue du Général de Gaulle — 78000 Versailles