

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



Evaluation R.S.E
Selon Référentiel ISO 26000



Sommaire

1 Table des matières

1. Préambule	4
2. Vie du dossier : (Programme des Présentations, Autoévaluations et Évaluations.....	5
3. Carte d'identité et informations générales.....	7
4. Les enjeux de la RSE pour Ipside :	17
5. Organigramme	21
6. Engagement	22
7. Généralité sur le pacte mondial.....	23
8. Généralités sur l'Iso 26000.....	25
9. Table de correspondances	27
10. Gouvernance (200 points)	29
11. Efficacité économique (200 points)	41
12. Environnement.....	50
13. Social – Agir pour le bien de nos salariés (200 points)	62
14. Ancrage territorial (200 points)	80
15. Synthèse des points forts et remarquables	88
16. Pistes de progrès et axes d'amélioration.....	90
17. Synthèse de l'évaluation :	94
18. Plan d'action :	95

1. Préambule

1.1. Domaine d'application :

Ce dossier est la synthèse des enjeux, des décisions et des actions relatives à notre démarche sociétale et notre engagement RSE.

Nous venons d'acheter deux cabinets, SANTARELLI et BREVALEX, qui ne sont pas concerné par ce label pour le moment, mais dont nous parlons dans ce rapport.

Nous nous inspirons à la fois des préconisations du référentiel ISO 26000, des principes du Pacte mondial des Nations Unies, des bonnes pratiques en matière de RSE, des principes de management de la Qualité et des exigences de l'ISO 9001.

Ce programme est public, il s'adresse à toutes nos parties prenantes et intéressées, il permet d'afficher clairement notre politique sociale et environnementale.

Création, 13/02/2020

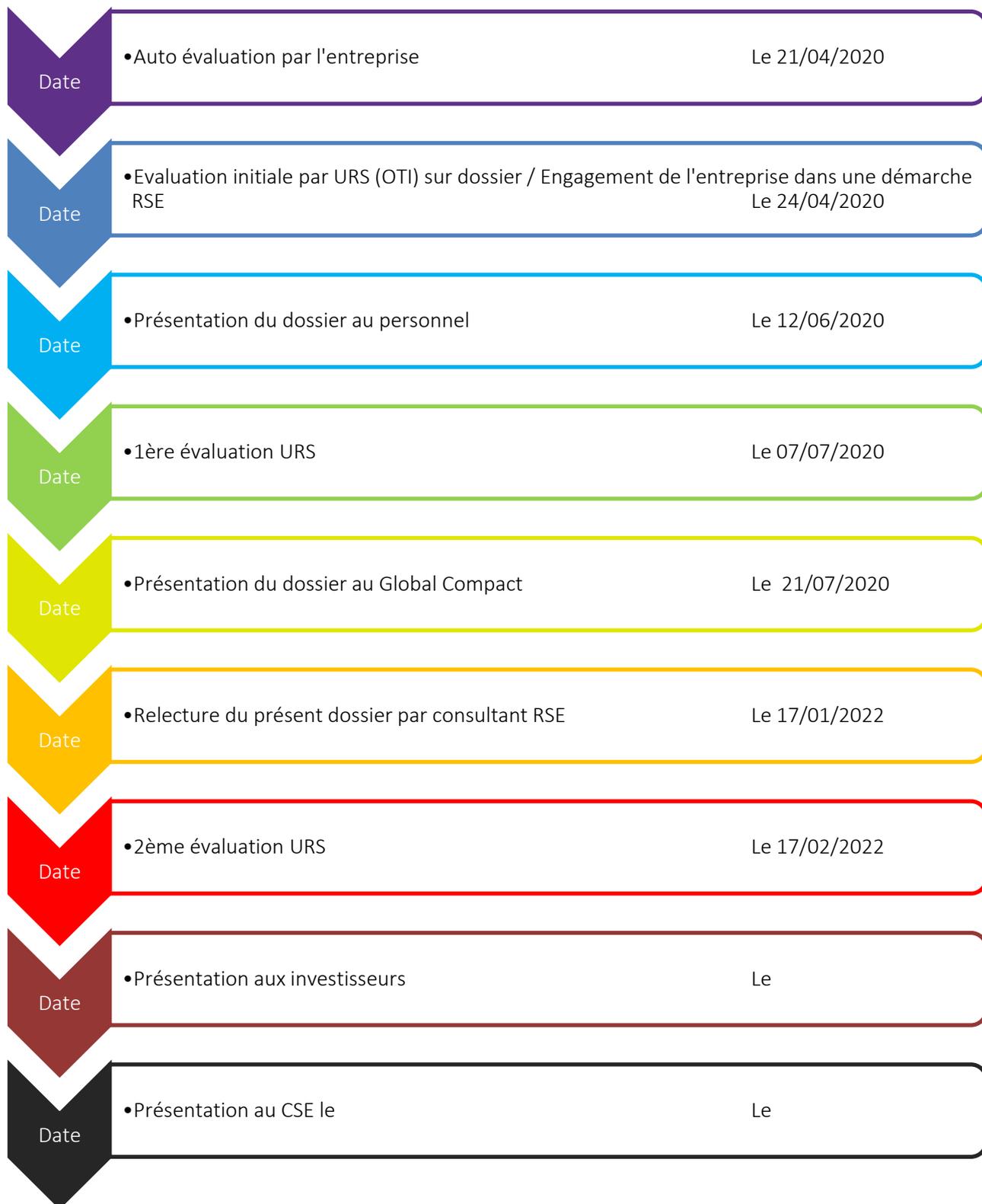
Agnès Aujard
Responsable RSE

Mises à jour, lundi 20/01/2021

Agnès Aujard
Responsable RSE

Ce dossier est conforme aux dispositions de l'ordonnance N°2017-1180 du 19 juillet 2017 qui transpose la directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 en matière de déclaration extra financière.

2. Vie du dossier : (Programme des Présentations, Autoévaluations et Évaluations)





Evaluation R.S.E
Selon Référentiel ISO 26000



IPSIDE – SANTARELLI GROUP
6 IMPASSE MICHEL LABROUSSE
31100, TOULOUSE

Bien conseillé, bien protégé, ensemble
cultivons le futur !
Now, for tomorrow!

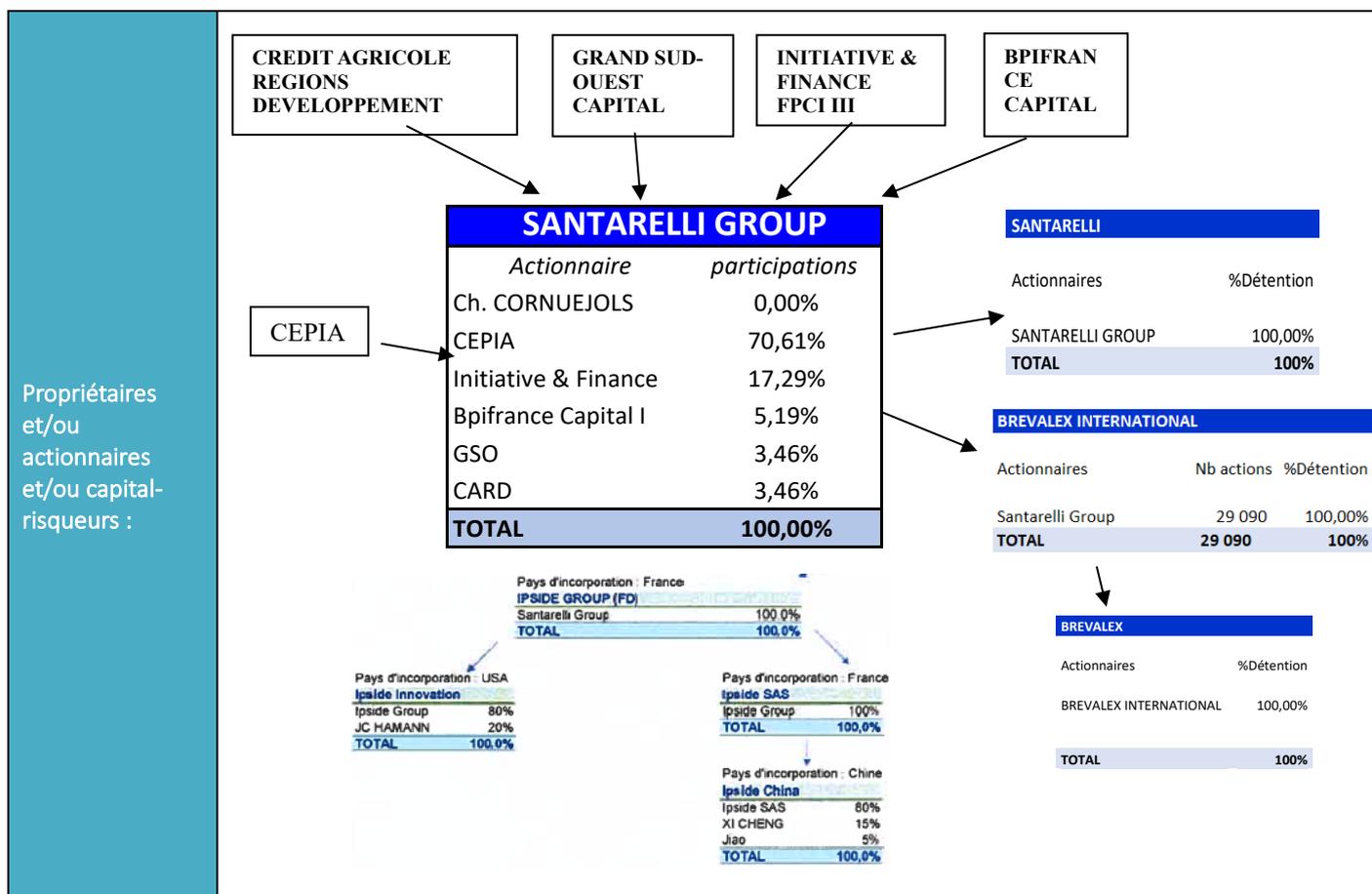
3. Carte d'identité et informations générales

3.1. Informations générales

Sigles et logos :	 <p><i>Bien conseillé, bien protégé, ensemble cultivons le futur ! Now, for tomorrow!</i></p>	
Nom :	IPSIDE – SANTARELLI GROUP	
Capital :	2 241 000,00 €	
RCS	449 154 152 RCS Toulouse	
Adresse principale (siège) :	 6, impasse Michel LABROUSSE 31100 TOULOUSE	
Secteur d'activité :	Cabinet de conseils en Propriété Industrielle	
Autres adresses et Implantations géographiques :	 29, rue de Lisbonne 75008 Paris	 4, rue de Kerogan 29337 Quimper
	 7-9, allée Haussmann 33300 Bordeaux	

3.2. Responsabilités et autorités

Dirigeant :	Christophe CORNUEJOLS	
Membres des différents conseils d'administrations et de surveillance	C. Cornuéjols au titre de président de Santarelli Group / Ipside	
	Comité de suivi	Comité de pilotage
	Fonds d'investissement Christophe CORNUEJOLS Frédéric DARIN Arnaud MENDELSON Luc SANTARELLI Éric AUGARDE Éric LE BIHAN	Christophe CORNUEJOLS Agnès AUJARD Frédéric DARIN Emmanuelle GOUZI Stéphanie RAYNAUD Guillaume MORTREUX Samuel DESCHAMPS Julie HALLER Adrien BETRANCOURT Gwendal BARBAUT Dominique HAGLON Xi CHENG Jean Christophe HAMANN Hélène STANKOFF Eric LE BIHAN Carole TORTISSIER Emilie DUBUISSON Eric AUGARDE Ghislain DE TREMIOLLES Karine DARMON Laurent KURTZ Luc SANTARELLI Pascal MOUTARD Philippe AHNER
Responsable Qualité – SST – Environnement – RSE	Agnès AUJARD	
Responsable CNIL et RGPD / DPO	Agnès AUJARD	
Principaux clients :	La clientèle du cabinet est composée de grands groupes, d'organismes de recherche publics et de PME et start-ups, mais aussi de nombreux inventeurs indépendants, dont certains sont devenus par la suite créateurs d'entreprises à succès	
Principaux partenaires :	Cabinets du même métier à l'étranger	



3.3. Eléments financiers

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Chiffre d'affaires	17 860 955	17 417 967	18 146 461	18 581 919	<i>Non arrêté</i> 17 600 000	<i>Prévisionnel</i> 19 000 000
EBITDA	1 270 000	1 320 000	1 560 000	1 575 000	1 400 000	-
EBIT	1 250 000	1 320 000	1 560 000	1 070 758	Bilan en cours d'édition	-
Résultat net	772 486	451 301	628 385	668 865	Bilan en cours d'édition	-
Dette financière nette	14 753 147	14 886 639	15 536 608	18 961 820	Bilan en cours d'édition	-
Score BDF	E4	E4	E4	E4	E4	-

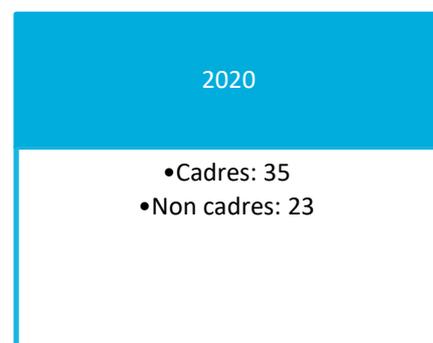
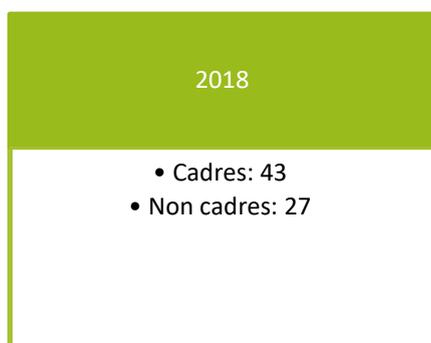
3.4. Système Informatique et ERP

A ce jour, nous n'avons pas de système ERP. Cependant, nous avons mis en place dans notre entreprise :

- Un CRM (VTiger), pour la gestion de nos clients
- Un logiciel de gestion des plans d'actions (CALITA) pour la gestion de la qualité

3.5. Répartition et évolution des effectifs (ETP)

a) Ipside



b) Ipside Group



3.6. Convention collective applicable

Notre domaine d'activité n'est couvert par aucune convention collective, nous appliquons les dispositions légales du code du travail. Cependant, nous prévoyons d'adhérer prochainement à la convention collective SYNTEC (Convention Collective applicable aux salariés des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils).

3.7. Distinctions, certifications, prix, labels, trophées obtenus

Certifications / Normes / prix / trophées / qualifications / labels...	Date(s) initiale(s) d'obtention	Date(s) ou période(s) de validité
	11/07/2018	10/07/2024
 <p>NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL</p>	28/04/2016	24/05/2022
	2019	2019
	2018	2018
<p>HappyAtWork Parent</p>	2019	2019
	28/04/2020	22/07/2023
	2017	2020

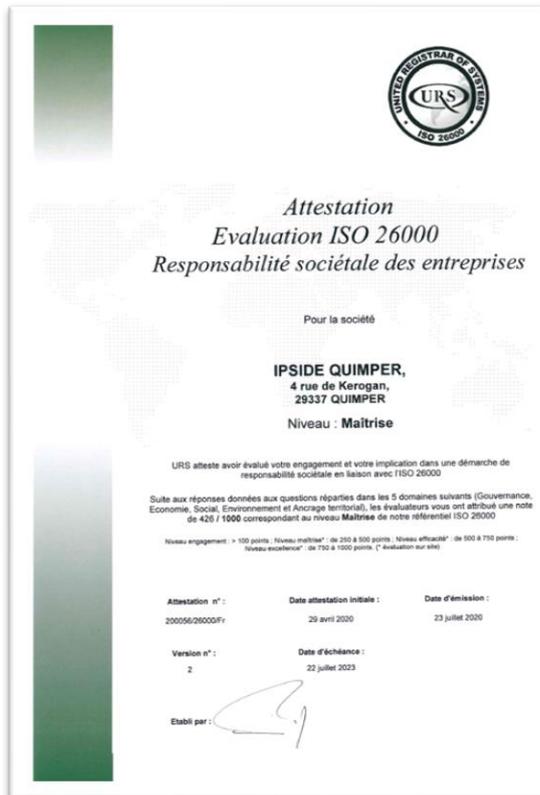
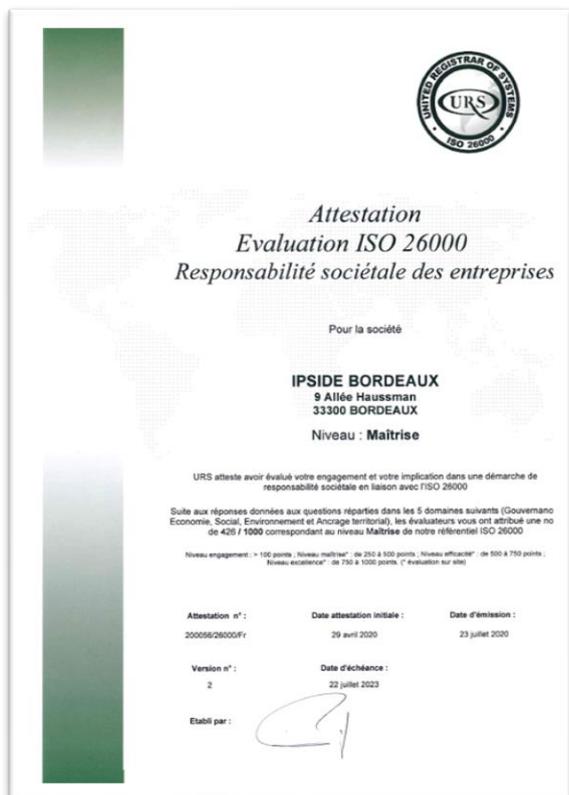
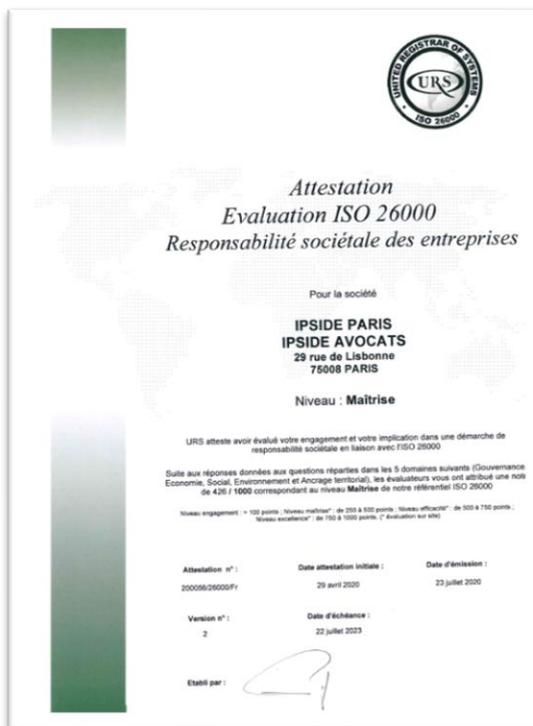
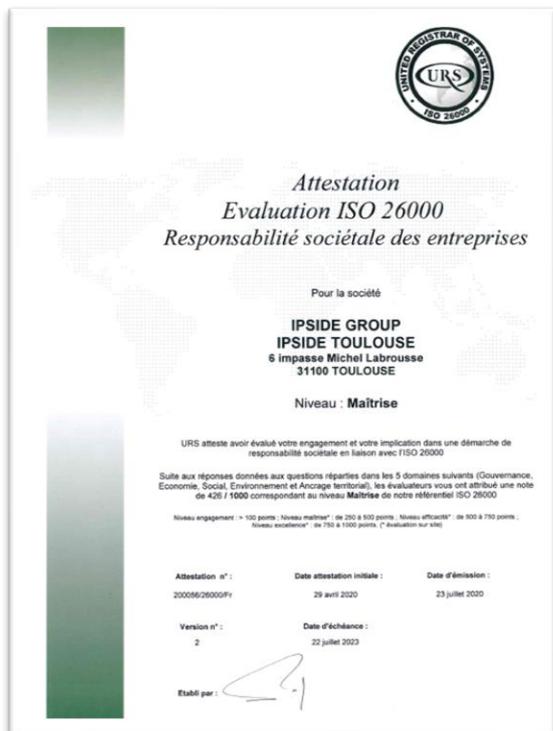
Evaluation R.S.E
Selon Référentiel ISO 26000

	<p>En fichiers joints les labels les Décideurs pour, Santarelli, Ipside et Ipside Avocat pour le</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guide Innovation Technologies & Propriété Intellectuelle • Guide International IP/IT • Guide Santé, Pharmacie & Biotechnologies 2021 • Guide Marketing, E-Commerce & Distribution
	<p>Santarelli a remporté le INIFA (Innovation & IP Forum And Awards) IP Advisor Awards 2020 - Best IP Advisor (France)</p>
	<p>Santarelli a remporté le Patent Attorney Firm of the year 2020 France</p>
	<p>Concernant IAM 2021 : Santarelli Ipside est classé dans le Tier 1 procédure brevet France et Ipside est classé dans le Tier 2 procédure brevet France</p>
	<p>Concernant MIP –IP Stars 2021 Santarelli se distingue dans les catégories Pharma and biotechnology, Chemistry, Digital Communication and Computer Technology, Electronics et Mechanics, Process and Mechanical Engineering.</p>
	<p>« Eric Le Bihan of Santarelli is highly sought after by clients in the luxury goods industry for his profound expertise in infringement litigation, trademark acquisitions and defence strategies. » « Santarelli is home to Eric Le Bihan, who draws from a strong IP background to manage complex trademark litigation across EMEA. His client base ranges from international companies to SMEs. » Philippe AHNER is a "very dedicated" patent agent who is extremely proficient in mechanical patent applications.</p>
	<p>https://www.legal500.com/firms/11338-santarelli/12669-paris-france/ Références clients :</p> <p>CLIENT : Nathalie Delers-Capelle COMPANY/FIRM : Laboratoires Théa TESTIMONIAL: Santarelli Group has accompanied us for a number of years in the management of our patent portfolio and provides us with its full expertise in setting up the IP strategy best adapted to our sector of activity. The work carried out is always of very good quality whatever the technical field considered, and the written opinions and positions formulated are clear, supported with argument, and of real practical help in decision-making.</p> <p>CLIENT: Angélique de Simencourt, Director of Intellectual Property Legal Affairs COMPANY/FIRM: Accor TESTIMONIAL: Santarelli is a valuable partner for the Accor Group and we particularly appreciate the availability, commitment, expertise and professionalism of each of their attorneys handling our cases. Santarelli draws upon its extensive international experience, notably in the Asia-Pacific region. The firm is highly reactive and furthermore adapts to our requirements, for example, in developing tools for reporting and decision-making intended for our operational staff to facilitate the flow of information within our organization.</p>

Evaluation R.S.E
Selon Référentiel ISO 26000

	<p>CLIENT: Nathalie Rebillard-Lombaert COMPANY/FIRM: IMV Technologies TESTIMONIAL: Innovation is the DNA of our company and the firm Santarelli (originally Bonnet Thirion) has accompanied us with skill and flair in the management of our trademark and patent portfolio for almost 30 years, and equally in safeguarding and defending our patents. We appreciate the professionalism and the availability of their teams in all intellectual property matters to be addressed. The attorneys responsible for our trademark, design and patent portfolio have extensive knowledge of our company thanks to our long-lasting relationship and their advice is therefore always judicious and tailor-made!</p>
	<p>CLIENT: Sona Gasparian COMPANY/FIRM: YNSECT TESTIMONIAL: We have worked with Santarelli since 2014. This is a partner of choice capable of adapting to our organization and specificities. The multi-disciplinary team is accessible and very reactive, and we can rely on them in every circumstance. The firm acts as a veritable Business Partner in accompanying us in the definition of our Intellectual Property strategy, in all its dimensions. Our IP attorney anticipates and acts to ensure a monopoly that is advantageous to our operation. With its network of international partners, the firm manages and optimizes our patent portfolio. It is with great satisfaction that we place our confidence in Santarelli.</p>
	<p>CLIENT : Jean-Jacques Moreau, Directeur de la Recherche Vidéo/Sans Fil, Propriété Industrielle & Normes à Canon Research Centre France COMPANY/FIRM: Canon TESTIMONIAL: We have been working with the Santarelli company for many years, both on product and standard related cases, and they have become indispensable to our functioning and an integral part of our workflow. Canon has an extensive culture about patents and is very strict about the quality of the finished products, and I must say that Santarelli meets the bar in every aspect: time, quality and scope. It is always a pleasure to work with them and they accommodate even our most stringent deadlines and workloads. I can only recommend them to any other serious client.</p>
	<p>Concernant JUVE PATENT Santarelli est classé dans le Tier 1 procédure brevet France</p>
	<p>Concernant le Financial Times 2021 BrevaLEX et Ipside ont été reconnu parmi les meilleurs cabinets européens en droit des brevets</p>
	<p>Ipside Avocats a été distingué en 2021 par Le groupe @Leaders League, lors de la 21ème édition du Sommet du Droit, pour la troisième année consécutive !</p>
	

3.8. Nos certificats RSE



3.9. Nos certificats ISO 9001



Certificat

Ce certificat est attribué à

IPSIDE QUIMPER
4 rue de Kerogan, 29337 QUIMPER, France

En reconnaissance de la conformité de son système de management qualité avec

ISO 9001:2015

Pour le domaine d'activité défini ci-dessous

Activités de conseil en :
- Propriété Industrielle et Intellectuelle
- Dépôt de brevet ou de marque, nom de domaine
- Essentiellement

Activité de Défense des droits attachés à la propriété industrielle et intellectuelle

Date du cycle de certification	Version n°	Date d'échéance	Cycle de certification
14 juillet 2021	4	10 juillet 2024	2
Date de révision	Révision n°	Date d'émission du certificat initial	N°
15 juillet 2021	0	11 juillet 2018	n/a

Et établi par




Certificat

Ce certificat est attribué à

SANTARELLI GROUP - IPSIDE TOULOUSE
6 impasse Michel Labrousse, 31100 TOULOUSE, France

En reconnaissance de la conformité de son système de management qualité avec

ISO 9001:2015

Pour le domaine d'activité défini ci-dessous

Activités de conseil en :
- Propriété Industrielle et Intellectuelle
- Dépôt de brevet ou de marque, nom de domaine
- Essentiellement

Activité de Défense des droits attachés à la propriété industrielle et intellectuelle

Date du cycle de certification	Version n°	Date d'échéance	Cycle de certification
14 juillet 2021	4	10 juillet 2024	2
Date de révision	Révision n°	Date d'émission du certificat initial	N°
11 août 2021	1	11 juillet 2018	n/a

Et établi par




Certificat

Ce certificat est attribué à

IPSIDE PARIS - IPSIDE AVOCATS
29 rue de Lisbonne, 75008 PARIS, France

En reconnaissance de la conformité de son système de management qualité avec

ISO 9001:2015

Pour le domaine d'activité défini ci-dessous

Activités de conseil en :
- Propriété Industrielle et Intellectuelle
- Dépôt de brevet ou de marque, nom de domaine
- Essentiellement

Activité de Défense des droits attachés à la propriété industrielle et intellectuelle

Date du cycle de certification	Version n°	Date d'échéance	Cycle de certification
14 juillet 2021	4	10 juillet 2024	2
Date de révision	Révision n°	Date d'émission du certificat initial	N°
15 juillet 2021	0	11 juillet 2018	n/a

Et établi par




Certificat

Ce certificat est attribué à

IPSIDE BORDEAUX
9 Allée Haussman, 33300 BORDEAUX, France

En reconnaissance de la conformité de son système de management qualité avec

ISO 9001:2015

Pour le domaine d'activité défini ci-dessous

Activités de conseil en :
- Propriété Industrielle et Intellectuelle
- Dépôt de brevet ou de marque, nom de domaine
- Essentiellement

Activité de Défense des droits attachés à la propriété industrielle et intellectuelle

Date du cycle de certification	Version n°	Date d'échéance	Cycle de certification
14 juillet 2021	4	10 juillet 2024	2
Date de révision	Révision n°	Date d'émission du certificat initial	N°
15 juillet 2021	0	11 juillet 2018	n/a

Et établi par



4. Les enjeux de la RSE pour Ipside :

4.1. La raison d'être Ipside

Proposer à nos clients des services de qualité et accessibles à tous à travers divers canaux. Grâce à la compétence de nos collaborateurs, à une démarche responsable et pluriculturelle, à notre ancrage territorial et à notre capacité d'adaptation aux évolutions de la société, nous avons pour ambition d'être leader de la propriété industrielle d'ici 2025 ans. Et faire d'IPSIDE une entreprise libérée dont l'objectif est de faire émerger les diverses compétences, de discuter, pour enfin partager avec tous les salariés une vision de l'entreprise et des valeurs communes. Par ce biais, les salariés développeraient leur autonomie, se réapproprieraient leur travail et, par conséquent, gagneraient du pouvoir au sein de leur entreprise.

« Le cabinet d'Ipside est un cabinet de conseil en propriété Intellectuelle qui œuvre dans le domaine de la protection, la valorisation et la défense du patrimoine Intellectuel. Notre but premier est de satisfaire notre clientèle en leur apportant durablement de la valeur. Notre équipe d'hommes et de femmes talentueux communiquent par leurs actions les valeurs de notre société : la proximité, le dynamisme, la confiance, l'engagement et l'esprit d'équipe. Grâce à cela, Ipside contribue à la création d'un monde meilleur où travail rime avec respect et vivre ensemble. »

4.2. Les bénéfices d'une telle démarche pour Ipside

-  Augmenter sa performance globale
-  Prévenir et maîtriser les risques
-  Garantir l'acceptabilité sociale de son activité
-  Attirer les talents, motiver et fidéliser ses collaborateurs
-  Faire des économies
-  Innover
-  Se différencier des concurrents et accéder à de nouveaux marchés
-  Limiter les émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise
-  Economiser les ressources comme le papier et l'eau
-  Limiter la consommation d'énergie, qu'il s'agisse d'électricité, de chauffage ou de carburant

4.3. Présentation d'Ipside



Pour toute start-up, PME, grands groupes français ou étrangers ou tout simplement pour tout créateur ou inventeur indépendant, il est primordial de protéger ses idées, son image, ses projets, sa société du plagiat. Il s'agit de la propriété industrielle qui dépend de la propriété intellectuelle. Brevets, dessins, modèles, marques, enseigne,

nom de domaine, appellation d'origine, droit d'auteur... Ipside est là pour protéger toutes vos créations. Né en 1980, de la fusion de plusieurs cabinets dédiés à la propriété industrielle, Ipside bénéficie d'une présence à l'internationale. Nos équipes se composent d'ingénieurs et de juristes, répartis sur différents sites en France et à l'étranger. Ces équipes qualifiées protègent les créations de leurs clients, défendent leurs droits et mettent en valeur leurs projets.

Notre proximité avec nos clients nous permet de garantir une grande réactivité adaptée à tous les besoins. Ipside bénéficie d'une présence internationale avec la création d'Ipside China mais aussi depuis 2015 avec l'installation d'une succursale aux Etats-Unis.

Notre société se charge d'assurer le suivi stratégique de protection des idées et des inventions de sa clientèle dans toutes sortes de domaines, de la télécommunication à l'aéronautique en passant par la biologie, la chimie ou l'électronique. Mais nos fonctions ne s'arrêtent pas là. Notre cabinet se pose en véritable défenseur des droits de ses clients grâce à un cabinet dédié d'avocats au sein même de la société. Nous traitons plus d'une dizaine de litiges par an. Notre entreprise réalise également des valorisations de portefeuille de titres de propriété intellectuelle pour des levées de fonds, de fusion, d'acquisition ou d'introduction en bourse. Nous assurons ainsi à nos clients une vision globale des enjeux.

4.4. Nos projets

4.4.1. Les changements effectués



Création de logiciels métiers de gestion de portefeuilles brevets et gestion de la facturation

- Caractéristiques: Plus de fiabilité, interface intuitive
- Conséquences: Augmentation de la productivité, adaptation aux besoins spécifiques



Portefeuille en ligne

- Caractéristiques: Les clients peuvent suivre leur portefeuille en ligne
- Conséquences: Plus de transparence et plus de sécurité



Mise en place du système de Management de la qualité

- Caractéristiques: Réunir les règles et les valeurs qui concourent au fonctionnement optimal de la société
- Conséquences: Certification ISO 9001 et aussi rassurer nos clients quant à la qualité des services



Création de la plateforme Eporeg

- Caractéristiques: Saisie et envoi de mail automatique lors des validations de brevets Européens
- Conséquences: Economie sur les coût de validation des brevets Européens, Gain de temps



Création de la plateforme IPIPIP

- Caractéristiques: Protection de la propriété industrielle à un cout abordable
- Conséquences: Modernisation des dépôts de marques et de brevet, avantage concurrentiel



S'inscrire dans une démarche RSE selon Iso 26000

- Caractéristiques: Etre reconnu comme le premier cabinet conseil en propriété industrielle démontrant une performance RSE selon Iso 26000
- Conséquences: Evolution de la marque employeur, avantage concurrentiel



COME2CI

Création d'une plateforme de transaction de titres de propriété intellectuelle
La Première Plate-forme internationale, dédiée à publier gratuitement des informations sur les transactions des droits de propriété intellectuelle

4.4.2. Nos projets en cours

KRYPTULIP



- Caractéristiques : Développer une plateforme rapprochant inventeurs et investisseurs, permettant des transactions financières décarbonées entre eux.
- Conséquences : Facilite l'investissement dans l'innovation, donne la possibilité au grand public de soutenir une cause qui lui tient à coeur (technologies éco-friendly par ex.) et aux inventeurs le financement des procédures brevets et plus généralement l'innovation.

PICTOREG



- Caractéristiques: Saisie et envoi de mail automatique lors des entrées de brevets en phases nationales
- Conséquences : Economie sur les coûts de validation des brevets Européens, Gain de temps

Développement d'un logiciel de gestion des Marques, Dessins et Modèles



- Caractéristiques: Avoir un logiciel qui s'adapte à notre activité , contrairement aux progiciels
- Conséquences: Avoir la parfaite maîtrise (être agil) de notre outil, avoir un outil adapté à nos besoins, réduire les coûts de licences, gain de temps sur le long terme, maintenance évolutive.

Plateforme IPIPIP



- Caractéristiques: Nouvelle version prévue en 2022
- Conséquences: Toucher plus de clients

Développement d'une offre de conseil en financement de l'innovation



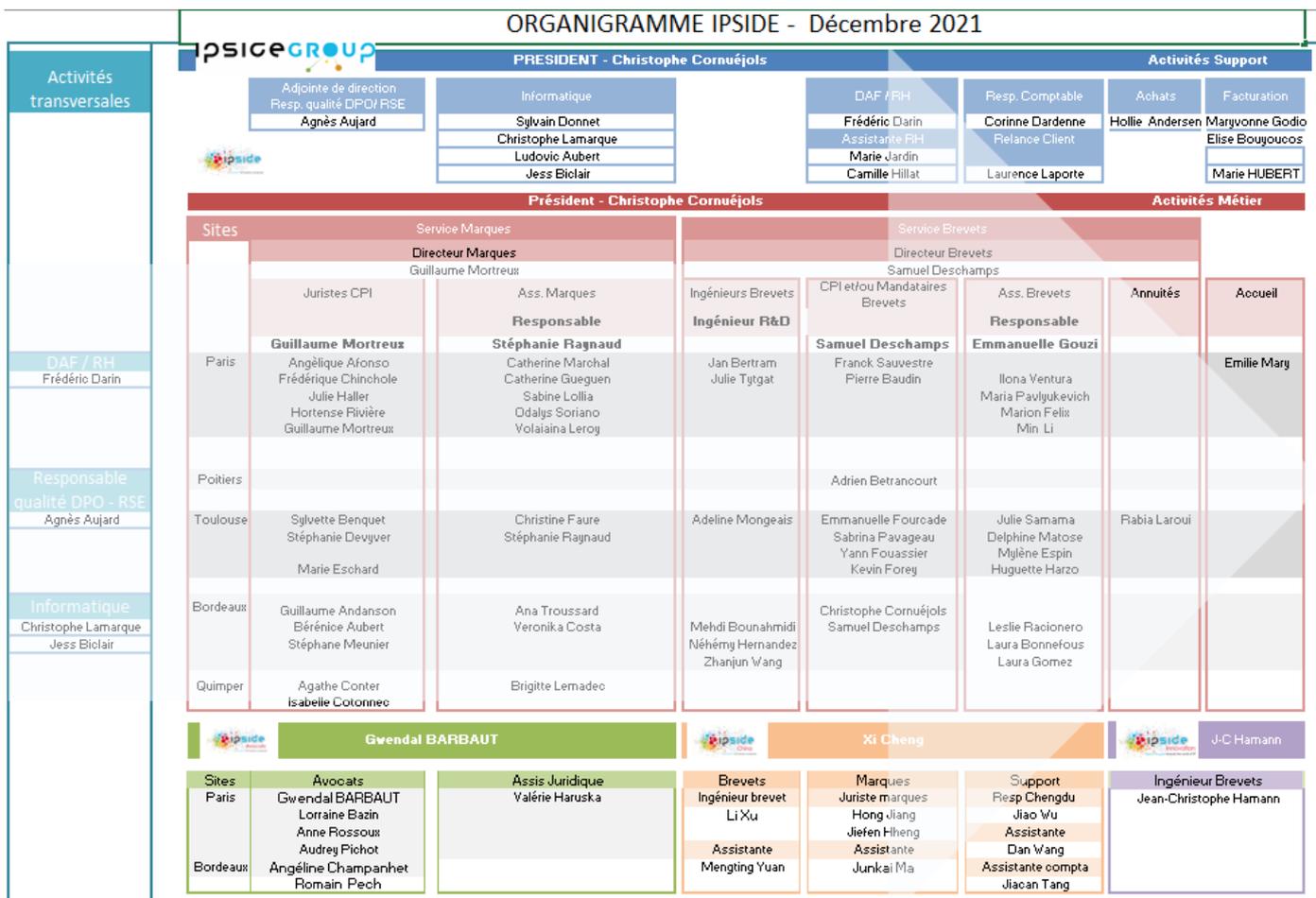
- Caractéristiques: Accompagnement des clients pour répondre à leurs besoins de financement dans leurs opérations de recherche, innovation, mais aussi de protection industrielle.
- Conséquences: Meilleur suivi du client (plus complet et plus régulier). Avantage concurrentiel

R&D



- D'autre part, nous avons lancé une thèse en partenariat avec une université parisienne pour tenter de développer un outil d'analyse de revendications au regard de description de brevets préexistants.

5. Organigramme



Liste des élus au CSE d'IPSE

1er collège - Salariées non Cadres :	
Titulaire :	Mme LAROU RABIA
Suppléante :	Mme ESPIN MYLENE
2ème collège - Salarié(e)s Cadres	
Titulaires :	Mr FOREY KEVIN Mme DEVYVER STEPHANIE Mme RAYNAUD STEPHANIE
Suppléant(e)s :	Mr FOREY KEVIN Mme GOUZI EMMANUELLE Mme CONTER AGATHE

6. Engagement



Cabinet de Conseils en Propriété Industrielle
Intellectual property law offices

Lettre d'engagement

Organisation des nations unis
Secrétaire Général
NY 10017- New York
Etats Unis

Objet : Lettre d'engagement

Toulouse, le 20/01/2022

Honorable secrétaire Général,

Par la présente, nous avons le plaisir de renouveler l'engagement continu de notre société dans les valeurs fondamentales du Pacte Mondial des Nations Unis relatives aux droits de l'Homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

De ce fait, nous intégrerons dans notre stratégie d'entreprise ainsi que dans notre culture d'entreprise tous les principes du Pacte Mondial que notre société partage déjà avec vous par ces valeurs.

Aussi, nous solliciterons nos différentes parties prenantes à s'engager et à faire progresser les 10 principes du Pacte Mondial. Nous continuerons de transmettre notre Communication sur le progrès afin qu'ils puissent développer eux aussi une politique de développement durable.

Nous sommes convaincus que le bien-être de nos collaborateurs est essentiel pour la pérennité de notre entreprise. C'est pourquoi nous interrogeons nos salariés sur leurs conditions de travail et apportons des solutions à leurs requêtes.

Les principes de notre politique RSE sont contrôlés en interne par nos auditeurs afin de s'assurer que tous les critères soient respectés.

Vous trouverez ci-après notre communication sur le progrès qui illustre notre engagement dans la lutte pour la protection de l'environnement et de nos collaborateurs.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire Général, nos respectueuses salutations.

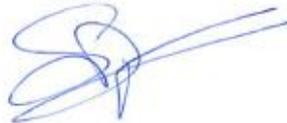
Christophe CORNUEJOLS
Président



Agnès AUJARD
Responsable R.S.E.
Adjointe de direction



Stéphanie DEVYVER
C.S.E



7. Généralité sur le pacte mondial

7.1. Contexte

Le Pacte Mondial des Nations Unies a été lancé en 2000 comme un appel aux entreprises du monde entier à aligner volontairement leurs opérations et stratégies avec 10 principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, des conditions de travail, de l'environnement, et de la lutte contre la corruption et de le prouver chaque année en communiquant sur les progrès ainsi que d'agir en faveur des objectifs plus larges des Nations Unies.

Derrière cette initiative, il y a la conviction que des pratiques professionnelles enracinées dans des principes universels contribuent à bâtir un marché mondial plus stable et responsable, ainsi que des sociétés prospères.

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies découlent de :

-  La Déclaration universelle des droits de l'homme
-  La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
-  La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement
-  La Convention des Nations Unies contre la corruption.

7.2. Les 10 principes

DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme



CONDITIONS DE TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



8. Généralités sur l'Iso 26000

La norme ISO 26000 est une norme ISO relative à la responsabilité sociétale des organisations, c'est-à-dire qu'elle définit comment les organisations peuvent et doivent contribuer au développement durable. Elle est publiée depuis le 1^{er} novembre 2010.

8.1. Objectifs

On compte aujourd'hui plus de 18 400 normes ISO, qui sont élaborées par consensus et « fournissent au monde économique, aux gouvernements et à la société dans son ensemble des outils concrets pour les trois volets – économique, environnemental et sociétal – du développement durable ».

Toutes les normes ont un caractère volontaire. Il n'y a aucune obligation réglementaire à s'y conformer. En revanche, une norme définit un langage commun international pour toutes les organisations, quelles que soient leur nationalité, leur taille, leur structure, etc. Une organisation qui choisit de suivre les lignes directrices d'une norme souligne donc son engagement à satisfaire un certain niveau de qualité et de sécurité. Les principaux objectifs de la norme ISO 26000, sont :

- ✚ Guider les organismes dans la prise en charge des responsabilités sociétales et proposer un cadre :
 - Pour permettre la responsabilité sociétale
 - Pour Identifier et dialoguer avec les parties prenantes
 - Pour crédibiliser la communication à propos de la responsabilité sociétale
- ✚ Valoriser les résultats obtenus
- ✚ Améliorer les liens avec les clients, par un accroissement de la satisfaction et de la confiance
- ✚ Faire la promotion d'une terminologie unique au sujet de la responsabilité sociétale
- ✚ Assurer la cohérence avec les documents existants et les autres normes ISO

8.2. Les 7 questions centrales

- La gouvernance de l'organisation
- Les droits de l'Homme
- Les relations et conditions de travail
- L'environnement
- La loyauté des pratiques
- Les questions relatives aux consommateurs
- Les communautés et le développement local

Chacune de ces questions centrales est ensuite découpée en domaines d'action, qui explicitent les lignes directrices que les organismes sont invités à suivre. La norme insiste sur le côté holistique d'une démarche de responsabilité sociétale : chaque chapitre doit être lu et compris comme étant un élément constitutif d'un ensemble cohérent.

8.3. Les principes

La norme ISO 26000 préconise l'adoption de 7 principes pour une gouvernance responsable.

- La responsabilité de rendre compte ;
- La transparence ;
- Le comportement éthique ;
- Le respect des intérêts des parties prenantes ;
- Le respect du principe d'égalité ;
- Le respect des normes internationales de comportement ;
- Le respect des droits de l'homme.

Grâce à la norme ISO 26 000, nous avons pu structurer notre organisation. C'est avec elle que chaque jour, nous construisons une entreprise d'avenir, respectueuse de ses collaborateurs et de son environnement.

C'est aussi grâce à Iso 26 000 que nos parties prenantes nous accordent leur confiance. C'est parce qu'ils savent que pour nous, le bien-être de tous et toutes est l'une de nos principales préoccupations. De plus, si nous soutenons aujourd'hui « Global Compact » c'est parce que nous savons que la diversité et le vivre ensemble contribue à la pérennité de notre entreprise.

Ipside encourage ses clients et fournisseurs à créer eux aussi une entreprise durable car limiter notre impact écologique est une lutte que chaque entreprise doit soutenir dans ses actions au quotidien.

C'est pour tout cela que nous sommes fiers de vous présenter aujourd'hui ce rapport qui répertorie les engagements concrets d'Ipside vis-à-vis de ses collaborateurs, de ses clients mais aussi de la société.

Agnès AUJARD
Responsable R.S.E.



9. Table de correspondances

Les 10 principes du Pacte Mondial	Les 7 questions centrales de l'ISO 26000	Les chapitres du présent programme RSE
Promouvoir et respecter les droits de l'homme	Droits de l'homme	§ 6- Engagement § 10- Gouvernance
Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme		§ 6- Engagement § 10- Gouvernance
Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation	Relations et conditions de travail	§ 6- Engagement § 10 – Gouvernance § 13- Social
Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	Gouvernance de l'Organisation	§ 6- Engagement § 10- Gouvernance
Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants		§ 6- Engagement § 10- Gouvernance
Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession		§ 6- Engagement § 10- Gouvernance
Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin		§ 6- Engagement § 10- Gouvernance
Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	Environnement	§ 6- Engagement § 10- Gouvernance
Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement		§ 6- Engagement § 10 – Gouvernance § 12- Environnement
Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement		§ 6- Engagement § 12- Environnement
	Questions relatives aux clients	§ 11 – Efficacité économique
	Communautés et Développement local	§ 6- Engagement § 14 – Ancrage territorial

Dans ce rapport, nous faisons référence aux principes et critères essentiels du GRI, notamment pour nos indicateurs de performance. Nous utilisons dans ce cadre le logo GRI  pour matérialiser le lien entre nos écrits et les critères essentiels.

10. Gouvernance (200 points)

GRI

103 : Approche managériale et Gouvernance et

GRI

207 : Fiscalité et Risques

- ✚ Définir ses enjeux et sa stratégie, assurer la visibilité du leadership, développer le Charisme du dirigeant, assurer la Cohésion de l'équipe de direction, respecter l'Éthique dans les affaires et la **Loyauté des pratiques**, Concevoir un Management participatif et collaboratif, Analyser les risques selon STEEPLE, Proposer des politiques coconstruites, Prévoir l'avenir et les changements futurs (Mégatrends – Grandes Tendances), Proposer des politiques co-construites avec le personnel, Piloter avec des indicateurs de performance...
- ✚ Dimension médiatique de l'organisation, communication externe, éléments d'attraits de l'organisation vis-à-vis des parties prenantes, communication interne et notamment sur le respect des **Droits de l'Homme** et des minorités...
- ✚ **Excellence Opérationnelle** : Atteindre l'efficacité de long terme et développer les valeurs pour l'entreprise- Développer un climat de confiance et l'autonomie des équipes – Favoriser la créativité et l'innovation
 - **Loyauté des pratiques** : Lutter contre la corruption, lutter contre la concurrence déloyale, promouvoir la RSE dans toute la chaîne de valeur, respecter les droits de propriété, s'engager à respecter un comportement éthique, responsable et loyal.
 - **Droits de l'Homme** : Être vigilant sur les principes fondamentaux, Analyser le risque pour les droits de l'homme, prévenir de la complicité, remédier aux atteintes aux droits de l'Homme, lutter

Commentaires de l'organisme sur le thème « Gouvernance » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant de « Manager en toute transparence », d'obtenir une satisfaction équilibrée des parties prenantes et en « Respectant les droits essentiels de la personne » :

10.1. Leadership, et organe de gouvernance

*Le dirigeant et le top management s'expriment sur le leadership, les organes de gouvernance (Comité de direction – Conseil d'administration – Comité exécutif – Directoire – Comités opérationnels...), la charte des valeurs et la politique RSE, le style de management (participatif et collaboratif), les orientations stratégiques et les opportunités, la vision à long terme, le lobbying, les engagements et les actions en matière de RSE (COE du Global compact), le comité de vérification des comptes ou de surveillance, l'anticipation des changements à venir et des risques : **20 points + 20 points si ISO 9001 ou EFQM ou analyse des risques STEEPLE + 20 points si Global Compact***

Dans notre société, Christophe Cornuejols, actionnaire principal et président de SANTARELLI GROUP, coanime la gouvernance stratégique et opérationnelle avec l'aide d'une équipe de direction. Cinq fois par an, un comité de suivi, composé de Christophe Cornuéjols, Frédéric Darin, d'un représentant d'Initiative et Finance (actionnaire extérieur de référence) et d'un représentant de Bpifrance (deuxième actionnaire extérieur), se réunit pour analyser et approuver la stratégie mercatique, concurrentielle et financière (investissements, futures acquisitions et projets annuels).



Un comité social d'entreprise a été créé pour entretenir un lien privilégié entre les services mais également entre la direction et les salariés.

Tous les ans, de nouveaux associés sont nommés grâce à un processus de cooptation rigoureux qui prend en compte de nombreux critères, parmi lesquels un business case, leurs compétences professionnelles, leur capacité à répondre aux standards de qualité les plus élevés, ainsi que leurs compétences en matière d'encadrement et leur adhésion aux valeurs de l'entreprise. Au cours de l'année fiscale 2020, 2 personnes ont été cooptées « associé » au sein de nos équipes.

Aussi, les collaborateurs peuvent retrouver de nombreux documents de gestion tel que la note de vision stratégique sur notre espace OneNote.

De plus, afin d'obtenir une analyse interne et externe complète, nous actualisons notre matrice SWOT régulièrement et nous adoptons les mesures nécessaires pour anticiper les faiblesses et menaces de l'entreprise. Cette analyse est appuyée par notre plan de continuité d'Activité qui nous permet de continuer à exercer même lors d'un problème majeur.

Enfin, depuis juillet 2018, Ipside est certifié Iso 9001, labélisé ISO 26000 (RSE), depuis 2020 et également signataire du « Global Compact » niveau « Active » depuis 2016. Cela signifie que nous respectons et que nous mettons en place au sein de notre entreprise les actions du Pacte Mondial et répondons à toutes les exigences

10.1.1. Circulation de l'information

+ Comité de suivi

- Tous les 2 mois
- Participants : Fonds d'investissement + Christophe CORNUEJOLS, Frédéric DARIN, Luc SANTARELLI, Éric AUGARDE., Éric LE BIHAN.

+ Comité de pilotage (Copil)

- A minima pendant toute la durée des opérations de rapprochement des 3 cabinets
- 1 fois par mois
- Participants : membres du Copil

+ Réunions de direction de chaque entité

- Gestion du quotidien,
- Une semaine sur deux, jusqu'à la fusion

- Participants : direction des entités + Christophe CORNUEJOLS, Frédéric DARIN, Agnès AUJARD, Dominique HAGLON
- ✚ Réunions des membres du Copil & du management avec leurs équipes
 - Information descendante du Copil et remontées terrain, 1 fois par mois
 - Animation managériale
- ✚ Réunions avec l'ensemble des collaborateurs
 - 3 fois par an
- ✚ Newsletter interne hebdomadaire

10.1.2. Organe de contrôle et d'audit interne

IPSIDE est une société qui doit présenter des comptes consolidés, elle a donc l'obligation de nommer deux commissaires aux comptes, issus de cabinets d'audit différents. La [Loi de sécurité financière \(LSF\)](#) a introduit dans le code de commerce une section relative à la déontologie et à l'indépendance des commissaires aux comptes. Outre l'instauration d'une autorité de contrôle indépendante, avec la création du Haut Conseil du commissariat aux comptes (H3C), elle indique certaines conditions liées à l'exercice en réseau, notamment les interdictions de relations d'intérêts avec l'entité, sa maison mère et ses filiales. Enfin elle apporte des précisions sur la nature des liens personnels, financiers et professionnels de l'auditeur qui peuvent conduire à remettre en cause l'indépendance du commissaire aux comptes.

10.2. Charte éthique



205 : Lutte contre la corruption



206 : Comportement anticoncurrentiel

*Le dirigeant, les collaborateurs et/ou les commerciaux s'expriment sur le code ou la Charte éthique, la déontologie, le règlement intérieur, la loyauté des pratiques, les CGV, la lutte contre la corruption, la lutte contre les pots de vins, la lutte contre la concurrence déloyale, la lutte contre le blanchiment d'argent, la promotion de la RSE à l'intérieur de l'entreprise, les embauches de minorités, la surveillance des pratiques pour ne pas être complice de violation des droits de l'homme, la RGPD (GCP2 et GCP10) : **30 points***

Soucieux d'un développement économique harmonieux et responsable, IPSIDE défend des pratiques éthiques à tous les niveaux de l'organisation.

Notre code d'éthique et de conduite fixe le cadre de référence des pratiques professionnelles pour l'ensemble des collaborateurs.

Nous condamnons sans réserve toute forme de corruption.

En 2018, nous avons créé notre charte éthique afin de formaliser nos valeurs et de sensibiliser nos parties prenantes à celles-ci. En établissant cette charte, nous nous devons de respecter des obligations morales vis-à-vis de nos collaborateurs et de nos clients.

Ipside lutte contre le travail clandestin, le travail des enfants, le blanchiment d'argent, la corruption bien que notre secteur y soit peu exposé. Nous nous assurons également que nos partenaires extérieurs n'exercent pas ce genre de pratique.

Notre domaine est encadré en France par le Code de la Propriété Intellectuelle et par le règlement intérieur de la Compagnie Nationale des Conseils en Propriété Industrielle. Ils définissent les règles de notre profession et s'assurent que celles-ci soient bien respectées.

Chez Ipside, le vivre ensemble est l'une de nos valeurs les plus importante. C'est pour cela que nous veillons à ce que notre personnel ne subisse aucune forme de discriminations du moment de l'embauche jusqu'à son départ.

En tant que société responsable, nous devons avoir à cœur la plus grande exigence en matière d'éthique.

NOTRE OBJECTIF EN 2022

- 100% des nouveaux collaborateurs sensibilisés à notre charte d'éthique et de conduite



NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022

- Revoir la charte éthique pour mieux intégrer le comportement anticoncurrentiel (pas d'entente avec la concurrence en vue de limiter les marchés)



10.3. Autres chartes

Chez IPSIDE, nous croyons qu'une histoire est belle et réussie, parce qu'elle est avant tout **collective**.

Parce qu'il est pour nous fondamental que nos fournisseurs et partenaires partagent les mêmes valeurs, nous souhaitons les associer à notre ambition par cet engagement réciproque et leur demandons d'adhérer à la présente **Charte des Achats Responsables**.

Afin de fournir à l'entreprise le cadre à partir duquel l'auditeur interne mènera ses opérations et d'aider l'instance de gouvernance à promouvoir clairement la valeur qu'elle accorde à l'indépendance de l'audit interne, nous avons mis en place une **Charte de l'audit interne**.

Parce qu'il est important pour nous d'accueillir dans de bonnes conditions nos nouveaux collaborateurs, nous avons réalisé un **Guide de bienvenue**, et un **parcours d'intégration**, car si l'accueil d'un nouveau collaborateur dans l'entreprise est toujours important, le parcours d'intégration l'est d'autant plus.

Parce qu'il est important de donner un cadre de référence à l'entreprise et de rappeler auprès des collaborateurs le principe d'une attitude éco-responsable, nous avons mis en place une **Charte environnementale**. IPSIDE entend adopter ainsi un comportement responsable et citoyen vis-à-vis de son environnement.

Parce que notre cabinet, a à cœur de respecter les principes édictés dans la **Charte de la Parentalité**, nous favorisons le télétravail, respectons les besoins personnels de chacun des salariés ou associés en fonction des situations traversées (maladie, grossesse, besoin ponctuel de s'occuper de ses enfants) et respectons la diversité des équilibres vie professionnelle/vie familiale.

Parce qu'un collaborateur bien accueilli et qui se sent considéré sera plus heureux et productif dans son nouveau travail, nous avons mis en place un **guide de Bienvenue**, et un **parcours d'intégration**.

Parce que lorsque l'on s'engage dans la qualité, on doit le faire de façon visible et vérifiable. IPSIDE a rédigé une **politique qualité**, où se trouvent clairement établis les objectifs et les engagements de la direction en matière de qualité.

Parce qu'un collaborateur en télétravail doit pouvoir exercer dans les meilleures conditions tout en respectant les règles demandées par l'entreprise, une **charte de télétravail** a été créée.

10.4. Marketing, la communication externe

La direction s'exprime sur le Marketing, la communication externe vers les parties intéressées pertinentes (médias – État, Propriétaires, Actionnaires, Banques, Assurances, Global compact et COE, ...), le plan de communication interne, le site WEB, les Newsletters, la communication sur les valeurs, sur la qualité des produits et des services, sur la RSE à faire connaître aux fournisseurs et partenaires : 20 points

La satisfaction de nos parties prenantes est au cœur de la dynamique d'IPSIDE, et nous entretenons avec elles des relations soutenues.

Nous communiquons avec nos parties prenantes extérieures de manières transparentes à travers divers supports : site interne à destination des clients et des prospects, brèves envoyées à tous nos clients par email tous les mois, communiqué de presse pour les évolutions marquantes, participation à des salons professionnels... Tous ces supports nous permettent d'entretenir un lien durable avec les parties prenantes pouvant être affectées de manière positive ou négative par nos activités.

IPSIDE est en veille permanente pour connaître les attentes des clients ou futurs clients. Plutôt que de toujours axer sa veille et ses orientations stratégiques sur les études de marché, IPSIDE va à la rencontre des acteurs locaux. Car pour IPSIDE, la proximité induite par les principes de la **démarche RSE** permet une source de connaissance forte de son environnement, via une remontée d'information locale. IPSIDE est donc présent à de nombreux salons, fait des interventions dans des incubateurs, des pépinières d'entreprises.

Depuis, nous avons mis en place un plan de communication qui est actualisé régulièrement. Nous organisons une réunion annuelle avec nos principaux partenaires (clients, fournisseurs, banquiers, assureurs, actionnaires...).

IPSIDE mène une politique active de dialogue en interne avec ses parties prenantes.

PP	Attentes des PP	Outils de dialogue	I n f o r m a t i o n	C o n s u l t a t i o n	C o l l a b o r a t i o n
Actionnaires	Profit Retour sur investissement Information sur la stratégie à moyen et long terme	Assemblées générales Comités de suivi tous les mois	X		
Clients	Satisfaction du service Coût Prestations de qualité Bonne relation Respect de l'environnement Ethique	Newsletters externes Interviews clients Sites internet Questionnaires de satisfaction Salon, rendez-vous, réunion	X		X
Fournisseurs Sous-traitants	Rentabilité Gestion et anticipation Bonne relation Respect des engagements Achats responsables	Cahiers des charges Questionnaires RSE Charte des achats responsables	X		X

Afin d'établir une meilleure gestion des achats et d'assurer une vision globale de nos fournisseurs, nous avons nommé au sein de nos locaux une personne chargée de la gestion des fournitures.

En avril 2020, nous avons mis en place une charte de sensibilisation pour encourager nos fournisseurs à adhérer à notre démarche RSE et à l'installer dans leurs entreprises. Bien que les réponses aient été difficiles à obtenir, nous avons pu répertorier les fournisseurs ayant adhéré à notre charte dans notre tableau d'évaluation des fournisseurs.

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022

- 100% de nos prestataires externes sont sensibilisés à la RSE et/ ou ont signés notre charte des achats responsables



10.5. Droits de l'homme

GRI

405 : Diversité / Egalité des chances

GRI

412 : Evaluation des droits de l'Homme

La direction communique sur les Droits de l'homme et sa capacité à démontrer qu'elle lutte contre toute discrimination, qu'elle assure les droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels, culturels et qu'elle assure le profond respect aux règles, normes, législation et notamment droit au travail et autres conventions nationales et internationales (OIT) (GCPR1) : 20 points



Chez IPSIDE, nous considérons qu'un **management inclusif et respectueux des différences individuelles** est un levier de cohésion et de bien-être au travail et que la diversité est source de performance économique et sociétale. Nous nous engageons à œuvrer pour **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, favoriser l'insertion professionnelle, et plus largement à créer les conditions propices à une culture d'entreprise inclusive favorisant la sécurité psychologique et la diversité de pensée.

Notre équipe est composée de personnes de diverses origines ethniques, de diverses religions, de diverses orientations sexuelles... Nous ne faisons aucune discrimination lors des entretiens ou au cours de leurs contrats chez nous.

IPSIDE est attaché à la cohésion sociale, notamment en période de transformation de notre organisation, nous portons une attention permanente à la qualité du dialogue social avec les instances de représentation des salariés ainsi qu'au respect des diversités et du principe d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations, à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les métiers. Nous considérons la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un enjeu de performance, de crédibilité et d'équité.

En 2020, Ipside a décidé de soutenir l'association FSGL, Fédération Sportive Gaie et Lesbienne, qui rassemble près de 50 associations sportives LGBT (Lesbienne, Gay, Bi, Trans) réparties sur l'ensemble du territoire français, et environ 6000 sportifs de tous niveaux. Elle a pour mission de lutter contre les discriminations, plus particulièrement celles liés à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

En 2020, IPSIDE a ajouté dans les bibliothèques de chaque site la BD de Spirou défenseur des droits de l'homme.

10.6. Réglementations, lois, normes et exigences légales

Commentaires sur les réglementations, lois, normes, exigences légales impactant l'organisation et comment la direction assure la veille réglementaire et comprend les risques juridiques et les jurisprudences : 20 points

10.6.1. Réglementations Métiers :



419 : Conformité socio-économique

La propriété industrielle est basée sur des lois nationales et des traités internationaux qui évoluent sans cesse.

Le risque juridique est omniprésent dans notre secteur puisque notre métier est basé sur un suivi de procédure comportant de nombreux délais. De ce fait, nous assurons, par le biais de prestataires extérieurs (Kluwer, Lexis Nexis...) une veille juridique.

10.6.2. Réglementations sociales :

Nous surveillons les différentes lois sociales pour respecter la réglementation en vigueur, via nos partenaires : avocat en droit social et cabinet de comptabilité.

10.6.3. La conformité au RGPD



418 : Confidentialité des données

Le Règlement Général sur la Protection des Données (ci- après « RGPD ») est entré en application en mai 2018. IPSIDE avait déjà mis en place un Délégué à la Protection des Données ou Data Protection Officer (DPO) en anglais qui remplace le CIL : il s'agit d'Agnès AUJARD, adjointe de direction. Elle est accompagnée dans cette fonction par IPSIDE AVOCAT.

10.6.4. La mise en place de mesures de sécurité :



416 : Santé et sécurité des clients



403 : Santé et sécurité au travail

Nous mettons en place des mesures de sécurité destinées à préserver la sécurité et la confidentialité des données personnelles. Elles comprennent :

- Des mesures de sécurité physique (notamment, accès sécurisé par badge, systèmes de détection des intrusions, systèmes de vidéosurveillance).
- Des mesures de sécurité logiques, telles que, l'utilisation de logiciels de protection contre les programmes malveillants,
- Des mesures de sécurité organisationnelle, notamment un plan de continuité d'activité, une politique stricte de gestion des accès aux données, des sauvegardes quotidiennes (sauvegardes incrémentales) et hebdomadaires (sauvegardes complètes) de nos systèmes.

10.7. Indicateurs de performance de la gouvernance

Commentaires sur les indicateurs de performance et les résultats de la gouvernance (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 - reporting ESG et résultats EFQM) : 30 points

Exemples : % de femmes dans les différents comités – montant des primes de pouvoir d'achat – Part de la rémunération basée sur des critères de performance RSE – Total des dépenses liées aux litiges, amendes, contentieux...- Part des projets RSE entièrement pilotés par le personnel (en complète autonomie) - Perception des parties prenantes pertinentes (Institutionnelles, Propriétaires ...) - Taux de légalité et de conformité à la Loi

Les dépenses liées aux litiges, qui comprennent les contentieux financiers avec nos clients ou les procédures des dépenses d'avocats pour des procédures prudhommales, sont de l'ordre de 50 K euros par an (à mettre en regard du CA de 18 M euros par an).

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE	
<ul style="list-style-type: none"> • 2% de dépenses au conseil de prudhommes par rapport à la masse salariale 	 GRI 402
INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE	
<ul style="list-style-type: none"> • 80% de femmes dans l'équipe de direction 	 GRI 405

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 0 % de dépenses pour litiges client par rapport au Chiffre d'affaires



INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 20% de salariés actionnaires en 2020



INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 70% de femmes dans l'effectif total de l'entreprise



NOTRE ENGAGEMENT POUR 2023

- 100 % des sites auront un ambassadeur RSE



10.8. Répartition du résultat

Commentaires sur la répartition du résultat entre Rémunération des propriétaires – Rémunération du personnel et actionariat du personnel - Investissements : **20 points**

Exemples : Part des salariés actionnaires – Montants versés pour Participation et Intéressement

La part de la masse salariale dans la valeur ajoutée d'IPside est de 70%, alors que les frais fixes représentent 20% et les bénéfices 10%. La rémunération des actionnaires est donc en théorie 7 fois plus faible que celle des collaborateurs

En pratique, il n’y a pas de distribution de dividendes, la totalité des résultats servant à préparer l’avenir par des investissements (plate-forme internet, logiciels nouveaux, ouverture de filiales en Chine et USA) et par les remboursements des emprunts antérieurs.

Par contre, les collaborateurs sont associés au résultat par le mécanisme de la participation, pour lequel il a été décidé que tous les collaborateurs touchent la même prime, indépendamment de leur salaire. En 2021, cette participation a été de 1200 euros bruts par salarié.

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- Montant de la participation versée aux salariés = 78 557 € en 2020



10.9. Indicateurs mis en œuvre

Nombre d'incidents ESG		
2019	2020	2021
0	0	0

Nombre d'administrateurs indépendant composant le CA/CS au 31/12 de l'année		
2019	2020	2021
2	2	1

Pourcentage de femmes composant le CA/CS 31/12 de l'année		
2019	2020	2021
2%	0%	0%

Pourcentage d'administrateurs indépendants composant le CA/CS 31/12 de l'année		
2019	2020	2021
2%	50%	

11. Efficacité économique (200 points)

GRI 201 : Performance économique GRI 202 : Présence sur le marché GRI 203 : Impacts économiques indirects

Questions relatives aux consommateurs : Construire des relations durables avec les clients et/ou les consommateurs, Développer une stratégie d'achats durables, Maîtriser les relations avec les fournisseurs, Contribuer au développement et à la prospérité, utiliser les nouvelles technologies, Augmenter la valeur ajoutée, Piloter avec des indicateurs de performance...

Garanties de pérennité de l'organisme, cotation bancaire, situation financière, contrats pluriannuels, nouveaux clients, investissements, dispositions prises envers les fournisseurs pour des achats durables, communication avec les clients et les partenaires, Processus de production optimisés, Eco-conception, innovation, brevets...

Excellence Opérationnelle : Assurer une croissance durable par l'orientation, la satisfaction totale et l'enchantement des clients - Atteindre l'efficacité de long terme - Être une organisation agile, apprenante et innovante - Viser la performance opérationnelle et obtenir des résultats

Questions relatives aux consommateurs : Assurer des pratiques loyales envers les consommateurs, les clients en matière de commercialisation des produits et services, en matière d'informations et en matière de contrats, protéger la santé et la sécurité des consommateurs et clients, Assurer une consommation durable et une économie circulaire, Assurer un SAV, une assistance et la résolution des réclamations et des litiges, protéger les données et la vie privée des consommateurs, éduquer et sensibiliser les consommateurs, proposer des services essentiels gratuits.

Indicateurs de suivi et/ou de performance en matière d'efficacité économique et de maîtrise des fournisseurs et prestataires externes (Indicateurs ESG et GRI/G4)

11.1. Commentaires sur les Innovations et les Brevets

Commentaires sur les innovations mises en œuvre (pour répondre aux Mégatrends) et les Brevets détenus : 40 points

Afin de satisfaire au mieux la demande de nos clients, nous développons, depuis 2014, nos propres logiciels. Ils nous permettent d'avoir :

- ✚ Des logiciels sur mesure et adaptés à nos besoins : seules les fonctionnalités dont nous avons besoin y sont répertoriés en prenant en compte les contraintes et les spécificités de notre métiers.
- ✚ Une maintenance évolutive : les entreprises sont accompagnées tout au long de leur croissance.
- ✚ Une réduction des coûts : Les processus sont optimaux et automatiques. Les tâches sont simplifiées ce qui nous permet de nous concentrer sur notre cœur d'activité. Nous sommes ainsi plus productifs ce qui conduit à une réduction des coûts.

11.2. Commentaires sur la cotation bancaire

Commentaires sur la Cotation bancaire (BDF), la situation financière et trésorerie, sur la structure du bilan : 20 points

La cotation BdF d'IPside est « E4 », (entreprise dont le niveau d'activité est compris entre 15 et 30 millions d'euros, et dont la capacité à honorer ses engagements financiers à un horizon de trois ans est considérée comme correcte).

La trésorerie d'Ipside est positive d'environ 1 M € en temps normal, avec une augmentation régulière d'environ 50 K € par mois. La dette nette est, fin 2019, de 1,4 M €, et décroît de 600 K € par an. La structure de bilan est très saine, avec des fonds propres très supérieurs aux dettes.

11.3. Commentaires sur le CA et les résultats

Commentaires sur le CA et résultats des 3 dernières années et prévisionnels : 10 points

Le CA est en croissance avec une hausse de 4.037% en trois ans.



Malgré l'épidémie du COVID, nous n'avons pas subi de baisse de notre chiffre d'affaires en 2020, par-contre nous avons revus nos prévisions à la baisse.

En effet, bien que le nombre de dépôts de marques ait battu un nouveau record en 2020 en franchissant le seuil symbolique des 100 000 marques déposées au niveau national, que les dépôts de dessins et modèles sont également à la hausse, cela n'a pas permis de compenser suffisamment la baisse des dépôts de brevets.

11.4. Commentaires sur les autres chiffres clés significatifs

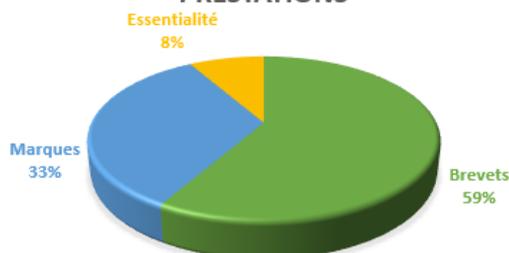
Commentaires sur les autres chiffres clés significatifs (répartition du CA par type de produits – par type de clients...) : 10 points

Le CA se répartit en : 10,3 M€ de prestations de protection de brevets, 6.5 M € de prestations de protection des marques, 1,8 M€ de prestations d'évaluation d'essentialité de brevets au regard des normes 4G et 5G.

En termes géographiques, la France représente 80% de nos clients, et la Chine 5%, en très forte augmentation. Dans cinq ans, la part française devrait baisser à 50% et la part chinoise monter à 30%, le reste étant lié à des clients américains ou d'autres pays.

A l'inverse de notre situation d'il y a 10 ans, notre clientèle est composée très majoritairement de PME et de start-ups, et minoritairement de grands groupes.

RÉPARTITION DU CA EN TERME DE PRESTATIONS



RÉPARTITION DU CA EN TERME GÉOGRAPHIQUE



11.5. Commentaires sur la veille.

Commentaires sur la veille technologique, les Études de marché, les Perspectives d'avenir en termes de développement technique et technologique, les contrats pluriannuels... : 10 points

Suite à la sortie d'ANDERA du capital d'IPside, et l'entrée dans le capital de Initiative & Finance, Bpifrance, Grand Sud-Ouest Capital et IDIA Capital Investissement, IPside marque une nouvelle étape pour accélérer son développement avec l'acquisition de SANTARELLI et BREVALEX, en 2021 et consolider sa position de leader sur le marché français de la propriété industrielle (75 M€ de chiffre d'affaires) en bénéficiant de synergies, et en continuant d'investir dans la plateforme digitale du groupe.

Les développements technologiques de la profession tournent autour de l'IA et d'Internet. En ce qui concerne Internet comme vecteur de prise de commande et de simplification des opérations pour les clients, Ipside a mis en place une plate-forme Ipipip.fr en 2019, qui suit son évolution. Une version 2 est prévue en 2022.

En ce qui concerne l'IA, nous avons plusieurs projets en parallèle. D'une part, nous étudions un système d'apprentissage profond pour simplifier la surveillance de marques contrefaisantes d'autres marques antérieures. D'autre part, nous avons lancé une thèse en partenariat avec une université parisienne pour tenter de développer un outil d'analyse de revendications au regard de descriptions de brevets préexistants.

11.5.1. Les grandes tendances

1. Manager la diversité démographique et sociale :

La diversité est une formidable opportunité pour développer la performance. Porteuse de créativité, la diversité donne accès à de nouveaux viviers de talents, elle contribue au sentiment d'égalité des chances, de justice sociale et donc à la motivation et au sentiment d'appartenance des salariés.

2. Essor de la technologie et du digital :

Cette accélération technologique bouleverse la manière de travailler et d'interagir dans nos organisations.

3. Autonomisation et entreprise libérée :

Des démarches comme l'entreprise libérée ou responsabilisante, la pleine conscience ou la vision partagée sont maintenant de plus en plus pratiquées.

4. Demande accrue en compétences et effet de l'automatisation :

Il est maintenant largement admis que les métiers de demain n'existent pas encore aujourd'hui. Cette intensification des besoins sur de nouveaux métiers se conjugue avec la raréfaction des talents sur certains métiers.

5. Économie du partage et de la confiance :

La nouvelle tendance économique de la consommation partagée ou collaborative nous amène au-delà de la notion de propriété vers la notion de service d'usage basée sur le partage de biens matériels (appartement, voiture, vélo...) ou immatériels (logiciels libres, connaissances, temps, services entre pairs...). Parmi les facteurs qui favorisent l'émergence de ces nouveaux modèles économiques la confiance et l'enchantement (☺) des clients jouent un rôle prédominant.

6. Raréfaction de la ressource :

Face à l'augmentation de la population mondiale, à l'urbanisation, au développement économique et la demande en énergie, métaux rares, nourriture et eau continue à augmenter. Mais les ressources de la planète ne suffisent plus à satisfaire cette demande. La rareté grandissante des ressources stratégiques comme l'eau, les minéraux, les métaux et les énergies fossiles nécessite que nos organisations augmentent leur niveau de responsabilité et réduisent leur empreinte environnementale.

7. Incertitude géopolitique et localisation :

Un nouvel ordre mondial émerge à mesure que le pouvoir économique se déplace de l'Occident vers l'Asie et que la santé de l'économie mondiale sera de plus en plus liée au dynamisme de cette région. Parallèlement à ce changement des équilibres mondiaux, nous assistons à la montée en puissance de 2 autres phénomènes : d'une part le protectionnisme au niveau politique (Brexit, protectionnisme américain ...) et l'intérêt grandissant du grand public pour la consommation locale d'autre part.

8. Confrontation à des réglementations toujours plus exigeantes :

Il s'agit de participer et de contribuer activement aux réflexions et aux orientations prises en matière de normalisation ou de réglementations pour mieux les concevoir et s'y préparer (veille réglementaire) et de gérer les lois et jurisprudences toujours plus nombreuses (conformité et légalité).

9. Environnement et changement climatique :

Il est maintenant établi que les températures moyennes devraient augmenter considérablement et que sans actions ambitieuses, y compris de la part des entreprises, elles pourraient atteindre un seuil au-delà duquel les scientifiques estiment que les changements environnementaux seront significatifs et potentiellement irréversibles.

Nous sommes conscients de l'importance à anticiper les grandes tendances présentes et à venir. Ces tendances feront l'objet d'un traitement dans l'analyse des risques SWOT.

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022

- Analyser les impacts liés aux grandes tendances dans le SWOT



11.6. Commentaires sur les subventions reçues



201 : Performance économique et



415 Politiques Publiques

Commentaires sur les subventions et aides reçues par les pouvoirs Publics : 10 points

Par principe de prudence, l'entreprise a mis en action un plan de continuité de l'activité en utilisant les mesures suivantes, alors qu'elle a connu sur l'exercice une augmentation de son chiffre d'affaires hors taxe d'environ 2 %.

Mise en place d'un programme de réduction des coûts afin de sécuriser les résultats et la trésorerie :

- Recours à l'activité partielle pour une partie minime du personnel ;
- Obtention d'un prêt garanti par l'Etat (PGE), remboursé dans le courant du premier semestre 2021.

11.7. Commentaires sur la maîtrise des fournisseurs et partenaires



204 : Pratiques d'achats

Commentaires sur les dispositions prises pour maîtriser les fournisseurs et partenaires de la supply chain (notamment avec des critères RSE) et vérification que les fournisseurs et sous-traitant respectent les principes et critères de développement durable et notamment luttent contre le travail des enfants (GCPR5) : 30 points

Nous travaillons avec des cabinets étrangers que nous connaissons depuis de nombreuses années et avec qui nous entretenons une relation de confiance. Ces partenaires expérimentés fonctionnent de la même manière qu'Ipside et partagent de valeurs semblables aux nôtres. Pour s'assurer que nos fournisseurs répondent à nos attentes en ce qui concerne la RSE, nous avons établis une charte des « achats responsables » qui permet de les évaluer et de les aider à créer des entreprises plus durables.

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 0% des prestataires métier externes font travailler les enfants



Nous sommes en train de développer un outil pour mesurer la satisfaction client, nous pourrons alors suivre le NPS (Net Promoter Score), ce qui nous permettra, à la fois de manière opérationnelle de détecter l'insatisfaction, mais aussi de manière stratégique de pouvoir suivre l'évolution de cet indicateur.

11.8. Commentaires sur les relations clients

Commentaires sur les relations Clients ou consommateurs en matière de commercialisation des produits et services, d'informations sur les produits, de gestion des contrats, de protection de la santé et la sécurité des clients, de développement d'une consommation durable et d'une économie circulaire, d'un accès au SAV gratuit, de la résolution des réclamations et des litiges, de protection des données et de la vie privée des clients, de sensibilisation aux bonnes pratiques des clients et consommateurs... : 30 points

Depuis la création d'Ipside, nous avons su entretenir un lien privilégié avec nos clients. Nous les recevons dans notre cabinet afin de répondre au mieux à leurs attentes. Ils peuvent également nous contacter pour nous questionner sur nos prestations sans qu'aucune facturation spécifique ne soit comptabilisée. De nombreux échanges ont lieu entre nos ingénieurs ou juristes et leurs clients. D'une année sur l'autre, 90 % de notre clientèle est fidèle.

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 90% de de notre clientèle est fidèle



Notre site internet dispose aussi de différentes rubriques pouvant orienter nos clients sur le choix à faire pour protéger leurs inventions, leurs noms... Nous mettons également en avant notre politique RSE afin de les inciter à nous suivre dans cette démarche.

Avoir des relations fortes, durables, transparentes et étroites avec ses clients est pour IPSIDE une priorité pour les entreprises. S'engager avec ses clients dans une relation de confiance, en mettant en avant des valeurs communes et en permettant de répondre au mieux à leurs attentes en matière de RSE, est un avantage concurrentiel indéniable. Pour IPSIDE il est important de :

- Cartographier les clients
- Echanger avec les clients stratégiques
- Mettre en place un plan d'actions

Nous avons sous-traité sur notre site de Paris (SANTARELLI) notre accueil téléphonique pour une plus large amplitude horaire.

Nos collaborateurs interviennent régulièrement sur des salons, dans des écoles, des pépinières ou lors d'évènements.

En 2021 :

- ✚ Dans le cadre des WEDAYS- Osez Entreprendre, Bérénice AUBERT conseil en Propriété Industrielle et spécialiste du droit des marques a reçu des entrepreneurs afin d'échanger autour d'un petit déjeuner informel ; Elle a répondu à leurs questions et interrogations, sur les dépôts de marques, et comment bien utiliser la propriété industrielle.
- ✚ Adeline Mongeais et Frank Sauvestre ont proposé un webinaire à destination des Start-Up et PME, sur les bonnes pratiques pour protéger les innovations et financer les brevets.
- ✚ Angéline CHAMPANHET avocate d'IPside AVOCAT, était présente sur notre stand au salon ENVIROPRO au Parc des Expositions de Bordeaux, les 21, 22 et 23 septembre.
- ✚ Hélène STANKOFF Conseil en Propriété Intellectuelle, a animé la conférence : La protection des innovations dans le domaine des technologies propres et durables au salon ENVIROPRO au Parc des Expositions de Bordeaux, le 21 septembre 2021.
- ✚ Lors du concours de Start-Up Cleantech Open, six membres de SANTARELLI Group ont composé les différents Jurys.

11.9. Commentaires sur les indicateurs de performance de l'efficacité économique

Commentaires sur les indicateurs de performance et les résultats de l'efficacité économique (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 - reporting ESG et résultats EFQM) : 30 points

Exemples : Part des investissements – Montants affectés à la « gestion des risques » - Montants des aides publiques reçus – Taux de satisfaction Client – Net Promoter score – Customer Effort Score...

Pour IPSIDE, faire de la R&D une priorité implique donc de revoir en profondeur son organisation et de consacrer une partie de ses ressources à l'anticipation et à l'exploration de nouveaux territoires afin de s'y créer des espaces de marché.

Les investissements technologiques, les logiciels et l'IA, avoisinent les 150K par an.

11.10. Commentaires sur les indicateurs de performance de la maîtrise des fournisseurs et partenaires



204 : Pratiques d'achats

Commentaires sur les indicateurs de performance de la maîtrise des fournisseurs et partenaires : 10 points

Exemples : Part des contrats avec les Prestataires externes et fournisseurs ayant instauré des clauses sociales et environnementales – part des fournisseurs évalués et « scorés » - Niveau de scoring « acceptable » pour homologuer un fournisseur ou un prestataire – Evolution de la Moyenne des scores des prestataires externes

Nous faisons parvenir à nos fournisseurs notre charte des achats responsables. Près de la moitié d'entre eux l'ont signée. Nous réalisons une évaluation annuelle dans le cadre de notre processus qualité. Cette évaluation regroupe différents secteurs :

- Administratif & Comptabilité (Cabinet de comptabilité, gestionnaire de paye...)
- Infrastructure & environnement de travail (Fournisseur de fournitures de bureau, hébergeur, etc.)
- Ressources Humaines (Gestionnaire de paye, cabinet d'avocats en droit du travail...)
- Marques (Traducteur, correspondant local...)
- Brevets (Traducteur, correspondant local...)

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 140 % de réciprocité avec nos partenaires métier

11.11. Indicateurs mis en œuvre

Résultat d'exploitation		
2019	2020	2021
1 362 748 €	1 322 983 €	Bilan en cours d'édition
Résultat net		
2019	2020	2021
628 385 €	668 865 €	Bilan en cours d'édition
Dettes financières nettes		
2019	2020	2021
1,17 M €	1,89 M €	Bilan en cours d'édition

12. Environnement

GRI 301 : Matières GRI 302 : Energie GRI 304 : Biodiversité GRI 306 : Déchets

- ✚ Présenter les dispositions prises par l'organisation en matière d'environnement, de tri des déchets, de mesures de consommation, de protection de la biodiversité et de réhabilitation des habitats naturels. Proposer des actions envers les générations futures, communiquer avec les riverains et autres parties prenantes institutionnelles...
- ✚ L'environnement : Prévenir de toute pollution, utiliser des ressources durables, atténuer les changements climatiques, s'adapter aux changements climatiques, protéger l'environnement, la biodiversité, réhabiliter les habitats naturels.
- ✚ Indicateurs de suivi et/ou de performance environnementale (suivi des consommations et diminution des impacts...) - (Indicateurs ESG et GRI/G4)
- ✚ Relation avec les 7 questions centrales de l'ISO 26000

Commentaires de l'organisme sur le thème « Environnement » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant de « Préserver la planète » :

12.1. Commentaires sur les dispositions prises en matière de tri des déchets et recyclage

GRI 306 : Déchets

Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de tri des déchets et recyclage (GCPR8 et GCPR9) :
20 points

Nous avons mis en place dans notre entreprise un plan de réduction des déchets afin de réduire notre impact écologique, bien que celui soit relativement faible. Nous avons tout d'abord décidé d'utiliser moins de papier en rappelant à nos collaborateurs les bons gestes à appliquer :

- ✚ Une politique de bureau « sans papier » est déployée depuis 2018 pour réduire les volumes de papiers utilisés :
 - Ne pas imprimer les e-mails
 - Privilégier les outils digitaux à l'impression papier pour le travail de bureaux
 - Transformer le papier utilisé en brouillon
 - Utiliser du papier recyclé
 - Imprimer en recto verso ou deux pages par feuilles
- ✚ Toute la communication interne est faite par internet
- ✚ Les dossiers de nos clients sont dématérialisés
- ✚ Les cartouches et le papier sont recyclés grâce à un tri sélectif

- Les machines à café à capsules ont été remplacées par des machines à café broyeur

Ces actions nous permettent de réduire notre consommation annuelle de papier, de cartouches et de toners. Nous souhaitons ne plus avoir d'imprimante individuelles dans les 2 ans à venir. Nos verres en plastiques ont été remplacés par des mugs, verre en verre ou gourde. Nous avons également installé des machines à café à broyeur pour supprimer les machines à capsules. (1 machine sur chaque site).

Bien que notre impact écologique soit moins important que d'autres entreprises, nous continuons à nous améliorer et ainsi contribuer à réduire notre impact sur l'environnement. Et ces démarches ne pourraient pas avoir lieu sans l'aide de tous nos collaborateurs.

12.2. Commentaires sur les dispositions prises en matière de réduction de la consommation d'énergie



302 : Energie

Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de maîtrise et de réduction des consommations d'eau, de gaz, d'électricité, de réduction des émissions de gaz à effet de serre...(GCPR8 et GCPR9) : 20 points + 10 points si ISO 50001

12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



Nous rappelons régulièrement à notre équipe d'appliquer les gestes simples permettant de réduire notre consommation d'énergie :

- Éteindre les lumières
- Baisser le chauffage et/ou la climatisation lorsque l'on s'absente (température idéale est de 19/20°)

Nous leur avons transmis une note de service où tous les gestes écoresponsables à adopter y sont retranscrits. L'équipement des bureaux est soumis aux exigences de la politique RSE d'IPside. Nous veillons à réduire notre consommation d'électricité grâce à plusieurs actions :

- Nos lampes sont équipées d'ampoules LED, qui sont moins énergivores
- Le soir, tous les éclairages de nos locaux sont éteints
- Les écrans sont mis en veille automatiquement après une période de 30min d'inactivité
- Les postes sont éteints après 1 heure d'inactivité

Nous souhaitons également faire usage de la domotique dans les parties communes (couloirs, sanitaires) pour limiter notre consommation par le biais de détecteur de présence.

Lors des travaux de réhabilitation à Bordeaux, nous avons réaménagé des bureaux inoccupés, ce qui nous a permis de créer quatre nouveaux espaces de travail fonctionnels et plus conviviaux

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- **30.11 % de réduction** de notre consommation électrique entre 2020 et 2021



Nous avons aussi installé dans tous nos locaux des plantes vertes. Ces plantes, déjà présentes dans nos locaux à Toulouse depuis 2014, permettent d'améliorer la vie au bureau et, par leur échange gazeux, de renouveler l'oxygène. Dans les locaux équipés de plantes, nous avons pu nous apercevoir que celles-ci diminuaient la fatigue des collaborateurs et les maux de tête grâce à la meilleure qualité de l'air.

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022

- Installer des prises de courant pour véhicules électriques sur notre Parking.



12.3. Commentaires sur la réduction des émissions de CO2

Commentaires de l'entreprise pour limiter le transport individuel polluant de son personnel (covoiturage, transport collectif, vélos électriques...) : 10 points

Pour réduire notre impact écologique, nous avons mis à disposition des collaborateurs une voiture de fonction hybride dans chaque site (à l'exception de Paris qui dispose d'un large service de transports en commun) pour leurs déplacements professionnels. Nous prévoyons l'installation de prise de courant pour les véhicules électriques sur notre parking d'ici 2022

Nos locaux sont situés à proximité des transports collaboratifs. Nous encourageons nos salariés à utiliser ce réseau lors de leurs déplacements professionnels.

Avec la crise sanitaire actuelle, le télétravail s’est très largement développé chez Ipside. Bien que de nombreux collaborateurs recommencent à venir au travail afin d’entretenir des liens avec leurs collègues et leurs clients, le télétravail perdure et de ce fait l’émission de CO2 baisse.

12.4. Commentaires sur les dispositions prises en matière de réalisation de services respectueux de l’environnement

Commentaires sur les dispositions prises par l’entreprise en matière de réalisation de produits et services respectueux de l’environnement ainsi que et l’éco conception (GCPR8 et GCPR9) : 20 points + 20 points si ISO 14001 ou EFQM ou autres Labels

La forte diminution de consommation de papier en volume, constatée sur les dernières années, résultant de la digitalisation des processus, des mesures prises (recto/ verso par défaut), sensibilisation des collaborateurs d’une part et l’absence massive de personnel sur site dû à la généralisation du télétravail (crise sanitaire) d’autre part, s’est accélérée sur 2020.

Nous utilisons de moins en moins de supports papier de communication. Et pour tous les supports de communication utilisés, ils sont réalisés avec du papier recyclé. De plus, tous les dossiers de nos clients ont été dématérialisé et nous privilégions les e-mails pour communiquer avec eux.

Une règle pour une boîte mail écologique, et des emails mieux gérés a été intégrée en 2020 et mis à jour en 2021 dans notre guide des gestes éco-responsable

Le cabinet IPSIDE n’est pas concerné, dans son fonctionnement journalier par l’économie circulaire. Cependant lors du renouvellement des ordinateurs, ou des équipements de mobilier (bureaux, chaises, armoires, placards, etc.), nous proposons en premier lieu de les offrir gracieusement à nos collaborateurs puis nous contactons une entreprise de recyclage ou nous les offrons à des associations.

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022	
<p>Recycler tous nos ordinateurs en fin de vie dans le respect strict des nouvelles législations, avec la société LOXY</p>	 GRI 306

12.5. Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de réhabilitation des espaces naturels



304 : Biodiversité

Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de réhabilitation des espaces naturels, de défense de la biodiversité (mécénat, aides, micro-don...) : 20 points

12.5.1. IPSIDE s'engage pour la préservation des abeilles.

Certaines entreprises se dotent de ruches sur les toits de leurs bâtiments, nous avons opté pour le parrainage d'une ruche directement chez un apiculteur par le biais de l'association Un Toit pour les Abeilles.



En 2021, nous avons donc décidé de parrainer 2 ruches situées à proximités de nos locaux (une à Toulouse et une à Paris). Nous savons que les abeilles sont indispensables pour faire perdurer notre écosystème. C'est pour cela que grâce à l'association « Un toit pour les abeilles » nous aidons 2 apiculteurs à protéger les abeilles.

Et, pour lutter contre l'appauvrissement de la biodiversité qui prive l'abeille d'une nourriture saine et variée, nous avons décidé de financer des mètres carrés de fleurs via le projet « Offrez des fleurs aux abeilles » toujours avec l'association « Un toit pour les abeilles ».

Nous avons communiqué sur cette action sur les réseaux sociaux mais également par e-mails pour en informer nos parties prenantes et les sensibiliser à cette cause. Et en fin d'année, nous offrons à chacun de nos collaborateurs un pot de miel issu de nos ruches.

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022

- Augmenter le nombre de ruches parrainées (en fonction de l'effectif).



GRI 304

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022

- Etendre nos principes aux deux cabinets que nous venons d'acquérir

IPside parraine des abeilles



IPside aide 2 apiculteurs et protège ainsi environ 80 000 petites abeilles.

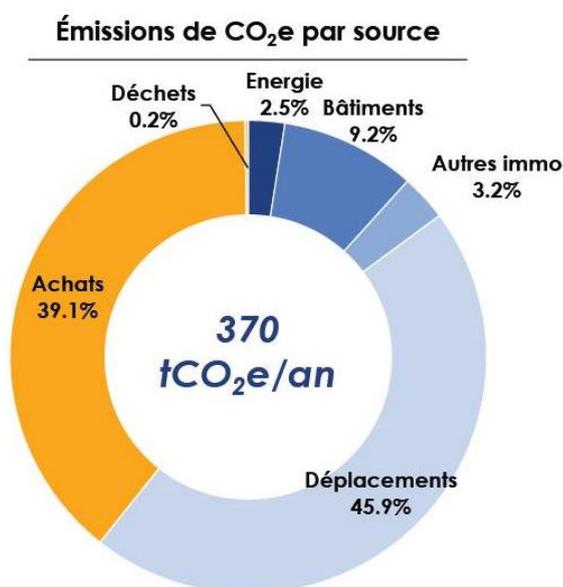


www.untoitpourlesabeilles.fr

12.6. Commentaires sur le principe de précaution face aux problématiques environnementales

Commentaires sur le principe de précaution face aux problématiques environnementales et sur la prévention et l'analyse des risques environnementaux significatifs (GCPR7) : 20 points

L'article L229-25 du code de l'environnement impose aux personnes morales de plus de 500 salariés d'établir un bilan sur leurs émissions de gaz à effet de serre. Nous avons décidé de réaliser ce bilan sur la base de notre activité 2019 avec l'aide du cabinet Carbone 4 bien que notre entreprise ne soit pas concernée par cette mesure.



Il faut différencier les actions au niveau de l'entreprise et les actions au niveau des droits. On peut réduire l'empreinte carbone d'un brevet ou d'une marque si à périmètre égal on en dépose plus ce qui rejoint un souci d'efficacité financière et profite surtout au bilan carbone de nos clients.

Au niveau de l'entreprise, le poste de réduction le plus immédiatement accessible est celui des déplacements. Cela comprend les déplacements pour entre le domicile et le travail mais également ceux pour rencontrer les clients ou encore accéder aux promotions ou formations.

La décentralisation de notre structure nous permet de nous déplacer moins loin pour rencontrer notre clientèle ou nous rendre dans un salon.

Avec la crise sanitaire actuelle, le télétravail s’est développé chez Ipside. A la fin de celle-ci, nous devrions avoir une augmentation conséquente de télétravailleurs. Voici ci-dessous un tableau montrant l’évolution du nombre de télétravailleurs et la baisse de CO2 et de pétrole que cela a entraîné.

	2018	2019	2020	2021
Nombre de salariés	71	70	71	71
% salariés en télétravail	7%	10%	100%	49%
Nbre moyen de salariés en télétravail	5	7	71	35
Gain en CO ²	3676 kg	5600Kg	47286Kg	23310 Kg
Economie de pétrole en litre	1500	2000	21000	10352

Nous privilégions les rencontres avec nos clients en Visio conférence ainsi que les formations en ligne bien que celles-ci ne soient pas encore développées dans notre domaine d’activité.

12.7. Commentaires sur la communication externe vers les parties prenantes

Commentaires sur la communication externe vers les prospects, les clients, le public, les jeunes, les associations...sur la défense de l’environnement et de la planète (Image de marque) : 20 points

IPSIDE mène une politique active de dialogue en interne avec ses parties prenantes.

PP	Attentes des PP	Outils de dialogue	I n f o r m a t i o n	C o n s u l t a t i o n	C o l l a b o r a t i o n
Communautés locales Grand Public	Taxe d’apprentissage Offres d’emploi	Forums d’écoles Réseaux sociaux : Facebook, LinkedIn, Viadeo, Google+ Site internet		X	
La planète	Le respect de nos engagements RSE	Rapport RSE Mécénat et partenariat avec des ONG	X	X	X

Ce rapport RSE a été communiqué à tous nos collaborateurs et, est disponible en interne sur le Wiki d’IPSIDE.

Ce rapport RSE a été réalisé en lien avec le reporting ESG 2020 de notre actionnaire Andera Partners.

Ce rapport RSE, dès sa validation par l'URS, sera

- Communiqué à tous nos collaborateurs
- Disponible en téléchargement via notre site Internet.
- Diffusé à tous nos clients et prospect via une newsletter
- Transmis à nos actionnaires

12.8. Commentaires sur les indicateurs de performance de l'environnement

Commentaires sur les indicateurs et résultats de performance de l'environnement en consommation, montants et progression (se référer aux Indicateurs du GRI/G4- reporting ESG et résultats EFQM) : 30 points
Exemples : consommation d'eau – gaz – électricité – fioul – autres énergies – part des énergies renouvelables- montant des litiges environnementaux – provisions et garanties environnementales – empreinte carbone – part des déchets triés – montants alloués pour la sauvegarde de la biodiversité, des espèces protégées, des espaces protégés ou restaurés ...

Depuis fin 2019, IPSIDE travaille sur une gestion raisonnée de son parc informatique.

Les principaux équipements énergivores chez IPSIDE sont les équipements informatiques et les serveurs utilisés pour le fonctionnement de son activité. Le parc informatique est en cours de restructuration, afin de travailler sur des machines et des outils ayant une empreinte environnementale plus limitée que le matériel utilisé actuellement.

Mais ce n'est pas tout. La mise en place de nouveaux usages et la pratique d'écogestes IT contribuent aussi à réduire la consommation énergétique au quotidien :

- Mise en place d'une politique environnementale
- Veille automatique configurée par défaut lors de l'installation des postes de travail : 15 minutes pour un poste fixe, 5 minutes pour un portable,
- Imprimantes individuelles intégralement supprimées d'ici 2022 ;
- Diffusion d'une note de service « Les bons gestes du télétravail »

Tous les collaborateurs d'IPside ont été équipés d'un ordinateur portable

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 100 % des collaborateurs d'IPside ont été équipés d'un ordinateur portable



INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 100 % de nos véhicules sont hybrides



NOS ENGAGEMENTS POUR 2022

- 100 % des imprimantes sont partagées



12.9. Commentaire sur les dispositions prises pour sensibiliser le personnel

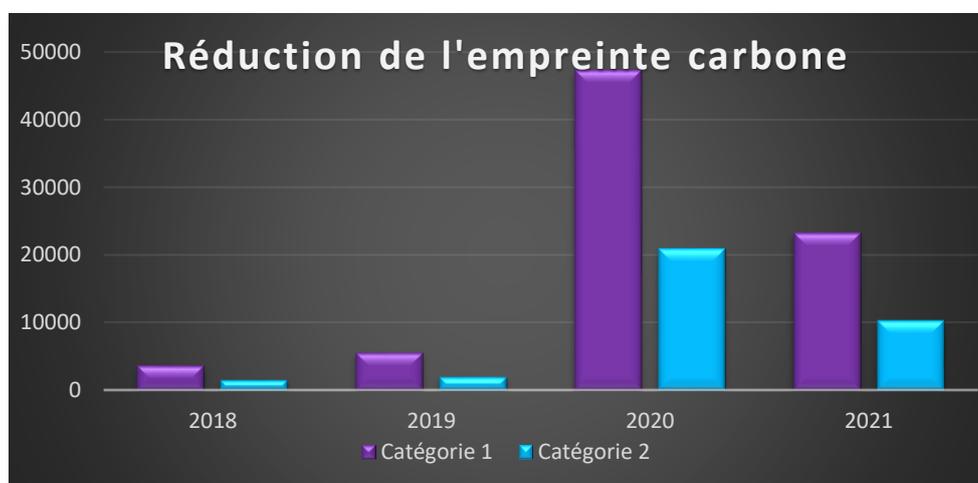
Commentaires sur la sensibilisation du personnel aux aspects environnementaux et à la politique environnementale : **10 points**

Afin de sensibiliser notre personnel aux gestes écoresponsables, nous avons créé une note de service rappelant ainsi le comportement à adopter et les actions quotidiennes à mettre en place pour contribuer à notre démarche d'entreprise durable.

Nous allons créer une rubrique sur notre site internet contenant les actions écologiques présentes dans l'entreprise. Ce rapport RSE leur sera aussi envoyé afin que l'on puisse échanger sur le sujet et recueillir leurs avis.

12.10. Indicateurs de mise en œuvre

Depuis 4 ans le nombre de salariés n'a pas augmenté, nous constatons cependant un gain non négligeable de CO2, dû au télétravail. Sur une journée d'un salarié, le télétravail fait baisser de 69% son nombre de déplacements, selon l'ADEME.



Consommation total d'électricité sur l'année sur l'ensemble de nos sites			
2018	2019	2020	2021
135 186 KWh	127 124 KWh	109 001 KWh	76 180 KWh

Montant dépensé en électricité sur l'année sur l'ensemble de nos sites			
2018	2019	2020	2021
17 972,10 €	21 478,08 €	15 685 €	16 366 €

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2023

- Obtenir un label Numérique Responsable. Ce label est une démarche qui vise à réduire l'empreinte écologique, économique et sociale des technologies de l'information et de la communication.



13. Social – Agir pour le bien de nos salariés (200 points)

- GRI 401 : Emploi
 GRI 402 : Relation employés / Direction
 GRI 404 : Formation / Education
GRI 405 : Diversité / Egalite des chances
 GRI 406 : Lutte contre la discrimination
GRI 407 : Liberté syndicale et négociation collective
 GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire

Dispositions prises par l'organisation en matière de relations et conditions de travail, de protection des salariés, de lutte contre toutes les discriminations, de conformité au droit du travail, de gestion des compétences, de mesure de satisfaction du personnel, communication avec les salariés, les instances représentatives, les familles, développement du travail local...

Relations et conditions de travail : Développer l'emploi, assurer les relations entre employeur et employés, assurer les conditions de travail et la protection sociale, développer le dialogue social, assurer la santé et la sécurité au travail, prévenir les risques, développer le capital humain.

La politique des ressources humaines s'est attachée, depuis la création d'IPside, à créer et animer une communauté de collaborateurs aux compétences multiples, autour des valeurs de l'entreprise. La croissance permanente des activités, l'enrichissement de l'offre, la digitalisation croissante des processus, la création de nouveaux métiers, conduisent à renforcer et faire évoluer les compétences internes, d'une part, et à recruter des compétences nouvelles d'autre part.

Un bilan social a été réalisé en 2020.

IPside mène une politique active de dialogue en interne avec ses parties prenantes.

PP	Attentes des PP	Outils de dialogue	I n f o r m a t i o n	C o n s u l t a t i o n	C o l l a b o r a t i o n
Salariés	Bonnes conditions de travail Besoin de sens Santé et sécurité Relations de confiance Egalité des chances et non-discrimination Egalité dans les rémunérations	Notes de service internes Wiki d'entreprise One Note Entretiens individuels d'évaluation Enquête de satisfaction du personnel	X		X
Candidats	Qualité de l'accueil Qualité de conseil Égalité des chances	Conférences Guide de bienvenue	X		
Instances représentatives du personnel	Écoute Amélioration des conditions de travail Obtention d'avantages sociaux	Accessibilité des membres du CE, des DP et/ou du CHSCT			X

13.1. Commentaire sur la satisfaction du personnel

Commentaire sur la satisfaction du personnel (mesures prises pour capter et mesurer la satisfaction) et le bilan social : **20 points- (15 points obtenus)**

IPSIDE est acteur du changement dans un monde qui évolue rapidement. IPSIDE instaure une culture d'entreprise libérée, avec télétravail et ateliers de réflexion. IPSIDE a été labellisée « Happy at Work » en 2017, 2018 et 2019. Etant en période de mutation, suite à l'acquisition de 2 cabinets d'envergure, nous n'avons pas renouvelé notre enquête cette année, mais nous la renouvellerons en 2023, lorsque la fusion et la réorganisation complète seront effectuées.

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2023

Mesurer la satisfaction des salariés par un sondage « HappyAtWork »

Afin de faciliter l'intégration des nouvelles recrues, l'entreprise a mis en place un parcours d'intégration, et un livret d'accueil mis à jour régulièrement. IPSIDE est une entreprise dont les activités sont règlementées. Aucun emploi n'est délocalisé. IPSIDE est vigilante au maintien de l'emploi des personnes handicapées et au recrutement de ces mêmes personnes.

IPSIDE accueille régulièrement des stagiaires et des apprentis.

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022

- Mettre en place un rapport d'étonnement

La qualité de vie au travail est au cœur des préoccupations d'IPSIDE. C'est pour cette raison, que sont mis à la disposition des équipes :

- o Une cuisine, dans les locaux de Toulouse, Bordeaux et Paris
- o Une douche, dans les locaux de Toulouse permettant d'inciter les employés à faire du sport, le matin avant le travail, le midi à la pause ou en fin de journée. L'intérêt de

cette initiative pour IPSIDE est à prendre au sérieux : hausse de la productivité des travailleurs (de 6 à 9% selon une étude du MEDEF), baisse de l'absentéisme et meilleure santé !

- Des équipements informatiques récents (pc portables légers, souris ergonomiques, doubles écrans...)
- Des bureaux climatisés,
- Nous prévoyons, courant 2022, l'installation de prises de courant sur le parking pour les véhicules électriques des collaborateurs

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022

- Réunir nos cabinets Parisiens en un seul lieu pour assurer un meilleur confort, la mobilité, le respect de l'environnement et l'accès aux PMR.

Le taux d'absentéisme est en corrélation avec le degré de motivation des équipes, ce taux de 0.02 % chez IPSIDE, un signe de la satisfaction du personnel.

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 0.02 % d'absentéisme



Tous les deux ans, IPSIDE organise un séminaire de 2 à 3 jours, pour permettre de faire le bilan sur les réalisations du groupe et définir la future stratégie et de rassembler tous les collaborateurs.

En 2021, nous avons réalisé des mini séminaires, par service :

- 1 séminaire Marques, suivi d'un after work.
- 3 séminaires Brevets : Mécanique, télécommunication et Biologie.

La direction réalise trois à quatre fois par an des webinaires à l'attention de tous les collaborateurs pour communiquer sur les lignes directrices.

En septembre 2019, afin de partager un vrai moment de convivialité, tous les collaborateurs ont été invités au Relais de Margaux. De nombreuses animations ont été organisées à cette occasion. Cet événement a connu un réel succès en interne. Il a su fédérer les équipes en poste depuis de nombreuses années mais aussi favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs du groupe.



Depuis 2017, IPSIDE a été 3 fois labellisée « Happy at Work ». Ce label est le premier label employeur participatif, fondé uniquement sur **l'avis des collaborateurs**, via un questionnaire 100% digital et 100% anonyme, élaboré par **ChooseMyCompany**, compagnie totalement indépendante. Il récompense la **motivation des collaborateurs et du management**.

Les collaborateurs d'IPside ont évalué leur expérience personnelle au sein de leur environnement de travail. Ils ont répondu à un questionnaire de 18 questions autour de 6 dimensions :

- Le développement professionnel,
- L'environnement stimulant,
- La motivation & le management,
- Le salaire & la reconnaissance,
- La fierté et le plaisir.
- Organisation
- Culture
- Evolution

Les critères de notre accréditation Parents AtWork® - France- 2019 :

- + Note Globale : 3.88 / 5 (min 3.8 pour 2019)
- + Participation : 54.8% (min 50%)

Les critères de notre accréditation HappyIndex® / AtWork- France- 2019 :

- + Note Globale : 4.23 / 5 (min 3.81 pour 2019)
- + Taux de recommandation : 64.7% (min 60%)
- + Participation : 54.8% (min 50%)

Les critères de notre accréditation AgileIndex® - France- 2018 :

- + Note Globale : 3.99 / 5 (min 3.90 pour 2018)
- + Participation : 71% (min 50%)

Les critères de notre accréditation HappyIndex®AtWork- France- 2018 :

- + Note Globale : 4.2 / 5 (min 3.81 pour 2018)
- + Taux de recommandation : 71.4% (min 60%)
- + Participation : 71% (min 50%)



Dans le cadre de notre engagement dans le cadre de la protection des abeilles avec l'association : « Un toit pour les abeilles », nous offrons en fin d'année à tous nos collaborateurs un pot de miel issu de nos ruchers.

13.2. Commentaires sur les relations (représentation du personnel)

Commentaires sur les relations (représentation du personnel) et conditions de travail, le droit à la négociation collective et la liberté d'association et de réunion syndicales (GCP3) : **30 points**
(15 points obtenus)

La mise en œuvre du dialogue social au plus près du terrain relève d'une volonté commune des collaborateurs, des Instances Représentatives du Personnel et de la Direction. Les décisions importantes se prennent ainsi, avec l'engagement de mener des négociations dans le but de parvenir à des accords dans un délai raisonnable.

Le CSE a pour mission de :

- + Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés.
- + D'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de

l'entreprise, à l'organisation du travail et à la formation professionnelle. Le CSE a également des attributions en matière d'activités sociales et culturelles, dans ce cadre il gère les chèques cadeaux, les chèques vacances et les chèques culture.

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 10 % des salariés dans les instances du CSE



INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 85 % des élus du CSE sont des femmes



13.3. Commentaires sur la protection du personnel

Commentaires sur la protection du personnel, la prévention des accidents, l'hygiène, la santé et la maîtrise des risques professionnels (DUERP- document unique) : **20 points**
(8 points obtenus)

La gestion des risques est primordiale pour prévenir les dangers et les accidents. IPSIDE s'attache à identifier, évaluer et prioriser les risques relatifs à ses activités. L'enjeu est de protéger les personnes, les biens et l'environnement.

Prévention des risques psycho-sociaux

La prévention des risques psycho-sociaux passe par un suivi rapproché des collaborateurs sur le plan de la santé. Les engagements d'IPside sont axés sur :

- ✚ Le respect des enjeux médicaux via la mise en place d'une mutuelle avantageuse (afin de respecter l'équité entre les cadres et les non cadres, les garanties tant frais médicaux que prévoyance sont identiques)

- + L'amélioration régulière des conditions de travail : - Mise en place du télétravail - Renouvellement régulier du mobilier de bureau- Mise à disposition d'espace de détente, avec fontaine à eau, machine à café, etc.
- + Flexibilité sur les horaires lors de la rentrée scolaire
- + Organisation de réunions circonscrites entre 9h et 17h30,
- + La mise en place tous les 2 ans de séminaires pour favoriser l'échange et le partage entre les collaborateurs.
- + L'amélioration des compétences et des connaissances de ses collaborateurs en matière de prévention des risques professionnels (livret, formation, ...).

L'épanouissement des collaborateurs passe par la sécurité, les conditions de travail, le dialogue social et le développement de leurs compétences. Ces quatre préoccupations sont centrales dans la politique de ressources humaines du cabinet IPSIDE, fondée sur les valeurs de l'entreprise : le développement du capital humain, incluant le développement des talents, la cohésion et la culture commune, l'adhésion au projet d'entreprise. À travers l'innovation sous toutes ses formes (managériale, produits, etc.).

Pour mener à bien sa politique de ressources humaines, le Directeur des ressources humaines (DRH) s'appuie sur un cabinet d'avocats en droit social.

Le document unique d'évaluation des risques DUERP est consultable par tous les collaborateurs, via notre WIKI.

13.4. Commentaires sur la gestion des compétences

Commentaires sur la gestion des compétences, la formation du personnel, la gestion des connaissances et la GPEC : **30 points**
(18 points obtenus)

L'exercice du métier de Conseil en Propriété Industrielle nécessite des qualifications permettant de représenter les clients devant les Offices français et européens de la propriété Intellectuelle.

Plus précisément, les Conseils ingénieurs doivent obtenir leur diplôme du Centre d'Etudes Internationales de la Propriété Industrielle (CEIPI, à Strasbourg), avant de se présenter quelques années plus tard aux examens de qualification de l'Institut National Français de la Propriété Industrielle (INPI). Ils doivent aussi obtenir leur diplôme de l'Office Européen des Brevets (OEB, dont le siège est situé à Munich) afin de devenir mandataire Européen.

De manière analogue, les Conseils juristes doivent, après le CEIPI ou un mastère 2 en propriété intellectuelle, se présenter à l'examen de qualification de l'INPI – permettant de se qualifier également devant l'Office de l'Union Européenne pour la Propriété Intellectuelle (EUIPO, dont le siège est situé à Alicante).

Tous ces examens de qualification nécessitent des préparations lourdes, s'étendant sur plusieurs années. IPSIDE prend en charge l'intégralité de ces formations, ainsi que des frais y afférents (déplacements, hébergement, documentation, etc.).

Ipside fait aussi passer à ses assistantes brevets et marques, le certificat d'assistante Brevets (CAB) et le certificat d'assistante Marques (CAM), et prend de la même façon en charge l'intégralité de ces formations.

Les candidats arrivent ainsi très bien préparés aux différents examens, et le taux de réussite est très élevé.

Des actions de formation interne ont également lieu, telles que des points sur la jurisprudence ou sur des modifications des textes de loi, tant en France qu'à l'étranger.

Les conseils brevets et marques, ainsi que les assistantes brevets et marques, suivent régulièrement des formations en vue de s'adapter aux évolutions des procédures.

S'agissant du personnel administratif, différentes formations sont proposées ou demandées tout au long de l'année, notamment dans le domaine des langues et de l'utilisation des outils bureautiques.

De manière générale, toute personne nouvellement recrutée chez IPSIDE suit une formation à l'utilisation de notre logiciel métier.

IPSIDE consacre plus de 2.8% de sa masse salariale à la formation.

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022

- Proposer à tous les collaborateurs au moins une formation par an.



La taille d'IPside permet à la Direction de l'entreprise de répondre précisément aux souhaits et aux besoins de chaque collaborateur en mettant en œuvre un suivi rapproché spécifique et une formation adaptée. Le suivi de carrière d'un collaborateur s'articule autour d'un entretien annuel, d'un entretien professionnel tous les 2 ans qui permettent de :

- Faire un bilan des 2 années écoulées en termes de réalisation des objectifs ;
- Fixer les objectifs pour l'année à venir ;
- Définir les formations externes et internes ;
- Réviser la situation professionnelle du collaborateur en termes de profil et de rémunération.

13.5. Commentaires sur le respect « avéré et quotidien » du droit du travail

Commentaires sur le respect « avéré et quotidien » du droit du travail, des conventions collectives, de lutte contre toutes discriminations et lutte contre le travail forcé (GCPR4) et le travail des enfants (GCPR5 et GCPR6) : **20 points**
(15 points obtenus)

Notre domaine d'activité n'étant couvert par aucune convention collective, nous appliquons les dispositions légales du code du travail. Cependant, nous prévoyons d'adhérer prochainement à la convention collective syntec (Convention Collective applicable aux collaborateurs des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils).

13.6. Commentaires sur les dispositions prises pour se rendre agile

Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise pour se rendre agile et libérée (Écoute globale – client – personnel – partenaire..., échange, initiative, création de valeur par le personnel, droit à l'erreur, projet en commun, télétravail, intelligence collective, équilibre vie familiale – vie professionnelle, droit à la déconnexion...) : **20 points + 20 points si ISO 45001, EFQM ou équivalent**
(15 points obtenus)

Equilibre vie privée / vie professionnelle



IPSIDE prend en compte la parentalité des collaborateurs dans l'organisation du temps de travail. Il est fait en sorte que les modalités d'organisation du travail des collaborateurs ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans leur évolution professionnelle. L'entreprise veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

- ✚ La mise en place d'un jour enfant malade offert aux mamans
- ✚ Prise en charge du complément de salaire en cas de maternité
- ✚ Réduction des déplacements professionnels (visioconférences et télétravail)
- ✚ Télétravail : Le télétravail est une mise en adéquation des politiques du cabinet avec les réalités sociétales, et une réponse à un souhait émis par nos collaborateurs pour faciliter un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle au profit de l'efficacité, le tout rendu possible grâce aux nouvelles technologies. Il est dorénavant possible de travailler de chez soi un jour par semaine pour la majorité des collaborateurs.
- ✚ Temps partiel, notamment 4/5^{ème} ; horaires journaliers adaptés.

En juin 2020, IPSIDE a signé la « **Charte de parentalité** ».



Créée en 2008 par l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE), sous le haut patronage de l'État, la « Charte de la parentalité en entreprise » a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés(es) qui sont parents un environnement mieux adapté

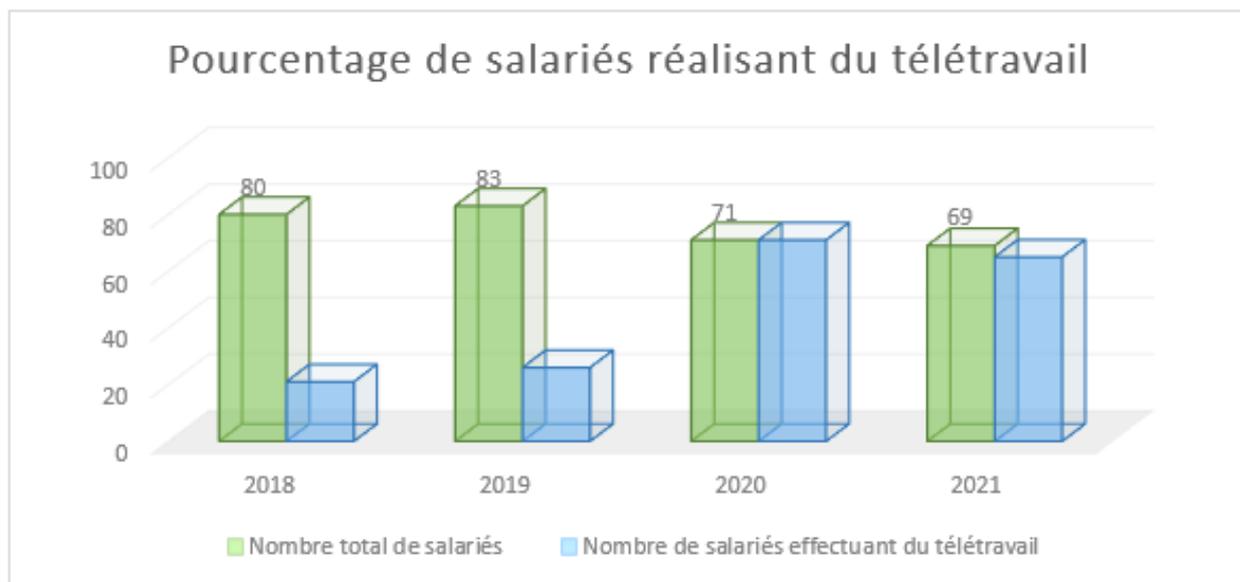
aux responsabilités familiales.

Elle s'inscrit dans la volonté de l'État de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

- 85 % des salariés ont fait du télétravail en 2021





Création de valeur par le personnel

Mise à disposition pour chaque salarié de 10 % de leur temps de travail pour participer à des ateliers collaboratifs, visant à générer de nouvelles idées. IPSIDE compte actuellement de nombreux ateliers en cours :

- ✚ Amélioration de la plateforme ipipip
- ✚ Amélioration de la plateforme « Valipside »
- ✚ Création d'une plateforme « Pictoreg »
- ✚ Restructuration en vue d'une sécurisation supplémentaire de notre parc informatique
- ✚ Mise en place de notre propre outil de surveillance Marques
- ✚ Proposition de nouveaux services (CIR, etc...)
- ✚ Amélioration des réponses aux appels d'offre
- ✚ Management & entreprise libérée.
- ✚ CRM
- ✚ Marketing et innovation
- ✚ Conquête clients
- ✚ Etc.

13.7. Commentaires sur le développement de l'emploi dans l'entreprise

Commentaires sur le développement de l'emploi dans l'entreprise, les intelligences recherchées, la structure des statuts, les effectifs, la répartition H/F, l'Embauche des Handicapés... : **10 points**

(8 points obtenus)

Exemples : Part des salariés « handicapés » au-delà des 6 %- Montants versés à L'AGEPIPH – Montants des contrats avec le secteur protégé...

IPSIDE, cabinet international de conseil en propriété industrielle, regroupe plus de 70 collaborateurs en France. Présent à Toulouse, Paris, Bordeaux, et Quimper, il est aussi l'un des tout premiers cabinets de CPI français à s'être établi à Chengdu, Shenzhen et Las Vegas.

Pour accompagner notre développement, nous recrutons régulièrement, des ingénieurs brevets seniors, des ingénieurs brevets juniors, des juristes, des assistants brevets et des assistants marques.

Le pourcentage de personnes handicapées dans notre entreprise, est inférieur à 1, il est difficile d'atteindre 6 %, le marché de l'emploi étant très pénurique dans les profils recherchés.

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022

- Se rapprocher de cap emploi et/ou de l'aghefip

Alternants et Stagiaires

Nous recevons régulièrement des jeunes en alternance ou stage. Il est important pour eux, qu'ils soient intégrés et accompagnés comme un salarié. Un accompagnement personnalisé et adapté est assuré par un tuteur défini en début de chaque période. Des documents spécifiques sont à leur disposition (livret d'accueil, parcours d'intégration).

Nous recrutons aussi durant les périodes de vacances scolaires les enfants des salariés pour effectuer certaines tâches et leur faire découvrir l'environnement de travail de leur parent.

13.8. Commentaires sur les indicateurs de performance du social

Commentaires sur les indicateurs de performance du social (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 et reporting ESG) : **30 points**

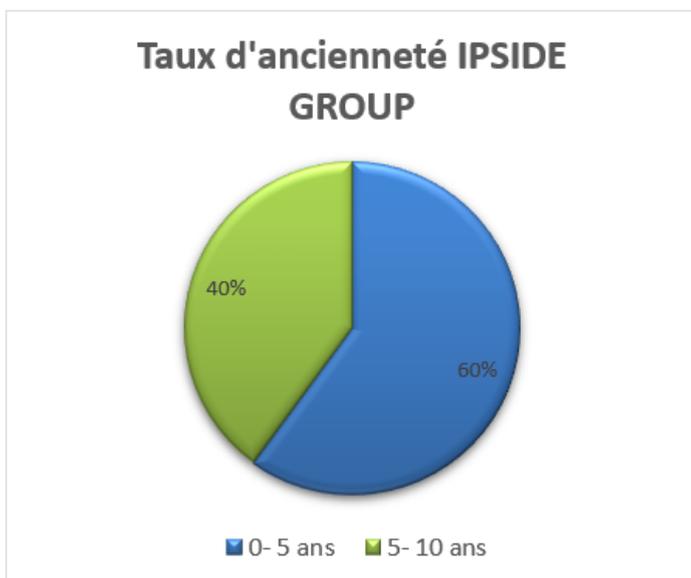
(20 points obtenus)

Exemples : % de femmes dans les effectifs – nombre de départs et motifs – turnover – création nette d’emploi- part de l’intérim – heures supplémentaires payées – taux absentéisme – nombre Accident du travail- masse salariale – dépenses de formation au-delà du financement légal - % de salariés formés - % de salariés en niveau de compétence « expertise »- part de la protection sociale non obligatoire – part des salaires au-delà des conventions collectives – part du personnel présent dans les instances de santé hygiène et sécurité au travail – Montants alloués aux programmes d’employabilité et de gestion de fin de carrière – salaires moyens H/F...

Diversité, mixité, égalité

IPSIDE souhaite s’engager sur les sujets de diversité, mixité et égalité. Ses engagements sont :

- ✚ Le recrutement à parité des hommes et des femmes
- ✚ Le recrutement d’au moins 20 % de personnes issues de la diversité
- ✚ Une rémunération identique à qualification / expérience égale sans distinction de genre



On constate que 60% des salariés ont une ancienneté dans l’entreprise de 0 à 5 ans.



13.9. Indicateurs de suivi et/ou de performance sociale

Le contrat de travail de référence est le CDI. Le recours au CDD n'est justifié que dans des circonstances précises et employé dans moins de 10% des cas.

Nos montants affectés aux régimes de retraite sont conformes à la loi.

Indicateurs mis en œuvre :

Taux d'heures en télétravail sur l'année			
2018	2019	2020	2021
7 %	10 %	98 %	46 % environ

GRI-10 : Effectif total de la société			
2018	2019	2020	2021
71	72	75	71

GRI-10 : Taux de femmes dans l'effectif			
2018	2019	2020	2021
	71.43 %	69 %	73 %

GRI-10 : Nombre de femmes au 31/12			
2018	2019	2020	2021
48	50	52	53

GRI-10 : Effectif ETP au 31/12			
2018	2019	2020	2021
72	74	67	60

Nombre de contrat en CDI au 31/12			
2018	2019	2020	2021
63	67	66	64

Nombre de contrat Autres : stagiaire, contrats apprentissage, etc.) au 31/12			
2018	2019	2020	2021
5	2	3	4

Taux effectif permanent au 31/12			
2018	2019	2020	2021
	81.94 %	76	57

GRI-LA1 : Nombre d'embauches			
2018	2019	2020	2021
11	24	16	28

GRI-LA1 : Nombre de départs – tous type			
2018	2019	2020	2021
16	24	20	23

GRI-LA1 : Nombre de départs à l'initiative de l'employeur			
2018	2019	2020	2021
5	3	2	3

GRI-LA1 : Création nette d'emploi			
2018	2019	2020	2021
- 8	- 8	- 0	5

GRI-LA1 : Turnover			
2018	2019	2020	2021
26 %	41 %	26 %	41 %
Effectif au 01/01/2018 : 71 Entrées : 18 Sorties : 19 Turnover = (Entrées + Sorties) /2/Effectif au 01/01	Effectifs au 01/01/2019 59 Entrées : 24 Sorties : 24 Turnover = (Entrées + Sorties) /2/Effectif au 01/01	Effectifs au 01/01/2020 68 Entrées : 16 Sorties : 20 Turnover = (Entrées + Sorties) /2/Effectif au 01/01	Effectifs au 01/01/2021 62 Entrées : 28 Sorties : 23 Turnover = (Entrées + Sorties) /2/Effectif au 01/01

Nombre d'heures annuelles théorique travaillées			
2018	2019	2020	2021
123 930,79	104 930,79	123 760	108 486.17

Heures de travail par jour			
2018	2019	2020	2021
7.75	7.75	7.75	7.75

Nombre d'heures d'absence			
2018	2019	2020	2021
	4 255.79	3521.2	2240.27

GRI-LA6 : Nombre d'accident du travail			
2018	2019	2020	2021
1	1	0	1

GRI-LA6 : Nombre de jours d'arrêt suite à accident du travail			
2018	2019	2020	2021
0	2	0	0

GRI-LA6 : Taux de fréquence d'accident du travail			
2018	2019	2020	2021
8.08	9.53	0	9.21

GRI-LA6 : Taux de gravité d'accident du travail			
2018	2019	2020	2021
0.00 %	0.02 %	0.00 %	0 %

GRI-LA9 : Masse salariale			
2018	2019	2020	2021
4 000 000 €	3 399 784 €	3 741 779 €	3 525 515 €

GRI-LA9 : Montant dépensé en formation			
2018	2019	2020	2021
87 720 €	66 700 €	65 125 €	52 780 €

GRI-LA9 : Nombre d'heures de formation			
2018	2019	2020	2021
	503 h	765 h	630 h

GRI-LA9 : Taux des dépenses en formation			
2018	2019	2020	2021
2,19 %	1.96 %	1.74 %	1.49 %

GRI-LA9 : Nombre de collaborateurs formés			
2018	2019	2020	2021
44	20	19	11

Nombre de collaborateurs en situation de handicap			
2018	2019	2020	2021
0	1	0	1

GRI-LA12 : Nombre de collaborateurs actionnaires			
2018	2019	2020	2021
11	15	15	15

GRI-LA12 : Taux de collaborateurs actionnaires			
2018	2019	2020	2021
15.49 %	21.43 %	20 %	21 %

Par contrats

	2017		2018		2019		2020		2021	
	IPSIDE	SANTA. GROUP								
CDI	62	10	63	11	61	9	68	10	71	12
dont Hommes	21	3	21	3	19	3	20	4	18	6
dont Femmes	41	7	42	8	42	6	48	6	53	6
CDD	2	0	4	2	10	3	5	0	4	0
dont Hommes	0	0	1	1	4	1	1	0	1	0
dont Femmes	2	0	3	1	6	2	4	0	3	0
Salariés appartenant à une entreprise extérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de contrat d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans	3	0	4	1	4	1	3*1	0	3	0
Stagiaires	8	0	5	0	8	0	3*2	0	3	0
TOTAL (effectif physique)	75	10	76	14	83	13	79	10	71	12

*1 Dont 2 femmes et un homme

*2 Dont 2 femmes et un homme

Evolution des effectifs hommes/femmes

	2017		2018		2019		2020		2021	
	IPSIDE	SANTA. GROUP	IPSIDE	SANTA. GROUP	IPSIDE	SANT. GROUP	IPSIDE	SANT. GROUP	IPSIDE	SANT. GROUP
Hommes		3	26	5	25	5	23	3	18	6
Dont cadres		2	20	2	18	1	19	1	15	4
Femmes		7	50	8	58	8	56	7	53	6
Dont cadres		2	23	4	22	3	23	3	22	3
TOTAL (effectif physique)		10	76	14	83	13	79*	10	71	12

*Comprend stagiaires et alternants, soit 2 hommes et 4 femmes chez IPSIDE

Evolution de l'emploi des personnes handicapées

	2017		2018		2019		2020		2021	
	IPSIDE	SANT. GROUP								
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Femmes	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
TOTAL (effectif physique)	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0

Investissements en formation

	2017		2018		2019		2020		2021	
	IPSIDE	SANT. GROUP								
Montant consacré à la formation	57.000€	1600€	87.720€	1900€	66.700€	120 €	59.340€	5.785€	52 780 €	115 €
Nombre de collaborateurs formés	23	2	44	1	20	1	15	4	10	1
dont Hommes	13	1	26	0	12	0	6	0	4	1
dont Femmes	10	1	18	1	8	1	9	4	6	0
Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'entretien professionnel	18	2	21	3	16	0	5	1	0	0

Promotions internes

	2017				2018				2019				2020				2021			
	Employé		Cadre		Employé		Cadre		Employé		Cadre		Employé		Cadre		Employé		Cadre	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre de promotions	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Télétravail

	2017				2018				2019				2020				2021			
	Employé		Cadre		Employé		Cadre		Employé		Cadre		Employé		Cadre		Employé		Cadre	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre de personnes	0	1	0	3	0	5	3	13	0	7	4	15					15	31	16	22

14. Ancrage territorial (200 points)

GRI

413 : Communautés locales

Dispositions prises par l'organisation en matière d'ancrage territorial, de relation avec les communautés, instances politiques et les associations, l'aide au développement local et la promotion de la santé...

Indicateurs de suivi et/ou de performance en matière d'ancrage territorial

Communautés et développement local : S'impliquer auprès des communautés, développer l'éducation et la culture, créer des emplois locaux et développer les compétences, développer les technologies et leur accès, créer de la richesse et des revenus dans son territoire, assurer la santé des populations, investir dans la société civile.

Commentaires de l'organisme sur le thème « Ancrage territorial » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant « d'allier les intérêts de l'entreprise et ceux de la communauté » :

Chaque année ; IPSIDE apporte un soutien à une association :



En 2020, IPSIDE a souhaité soutenir l'association FSGL, Fédération Sportive Gaie et Lesbienne, qui rassemble près de 50 associations sportives LGBT (Lesbienne, Gay, Bi, Trans) réparties sur l'ensemble du territoire français, et environ 6000 sportifs de tous niveaux. Elle a pour missions de lutter contre les discriminations, plus particulièrement celles liés à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, et de favoriser une pratique sportive pour tous.



autre cercle
diversité et inclusion

En juin 2020, **IPSIDE** a candidaté pour contribuer, par son engagement, à développer une image positive des personnes LGBT+ et favorise leur inclusion dans le monde du travail, sans pour autant être ou s'affirmer LGBT+



En 2021, **IPSIDE** a décidé de sponsoriser une équipe du **4L Trophy 2022**. Créé en 1997 par Jean-Jacques Rey, le 4L Trophy est le plus grand Rallye humanitaire, solidaire, et sportif d'Europe.

Evaluation R.S.E Selon Référentiel ISO 26000

Des milliers de jeunes âgés de 18 à 28 ans partent chaque année dans le but de rejoindre Marrakech pour remettre des fournitures scolaires et sportives aux enfants les plus démunis du Maroc.

Le cabinet IPSIDE est donc heureux de soutenir **Mathilde et Thomas**, tous deux en école d'ingénieur généraliste, qui vont participer à la **25ème édition du 4L TROPHY en mai 2022**.

Créé en 1997, le 4L Trophy est le plus grand rallye-raid humanitaire et solidaire d'Europe réservé aux **jeunes de 18 à 28 ans**.

Chaque année, jusqu'à **1 400 équipages** partent au volant de leur 4L pour cette formidable aventure sportive, solidaire, avec pour but de rejoindre Marrakech pour remettre fournitures scolaires et sportives aux enfants démunis du Maroc.

3 pays traversés, 10 jours de parcours, 6 000 km.



Dans une démarche d'engagement en faveur de **la protection de l'environnement**, le cabinet IPSIDE ont souhaité agir concrètement en parrainant deux ruches proches de chez elles (à Lavour et à Paris). On le sait, les abeilles disparaissent et les causes en sont multiples. Or, l'homme et la nature ont besoin d'elles. Parrainer une ruche, c'est **donner naissance à une nouvelle colonie d'abeilles**, donc permettre non seulement leur préservation, mais leur accroissement.



IPSIDE est « entreprise mécène » de la Villa Primrose de Bordeaux depuis 2014. En s'engageant auprès cette véritable institution locale soutenue par 200 entreprises partenaires ou mécènes, Le cabinet IPSIDE renforce sa visibilité et fait un pas de plus dans son engagement dans la vie bordelaise et son ancrage régional.



IPSIDE a encouragé tous ses collaborateurs à participer à l'opération « Octobre Rose ». Plusieurs collaborateurs ont répondu présent pour participer aux différentes courses proposées par la ligue contre le cancer du sein. Les frais d'inscriptions ont été pris en charge par le cabinet.

14.1. Commentaires sur les relations de l'entreprise avec son environnement économique proche

Commentaires sur les relations de l'entreprise avec son environnement économique proche, relations avec les autres entrepreneurs, les instances politiques, les associations, les syndicats, la communauté de communes, la région, la société civile, les universités, les écoles... : **30 points**
(15 points obtenus)

- En 2019, un don de matériel informatique a été fait à une Ecole primaire de Bordeaux afin de donner une seconde vie aux choses inutilisées. Cette action a été poursuivie en 2021, avec le don de nos anciens écrans suite à leur renouvellement.
- En 2019, un don de mobilier (armoires, bureaux, chaises, et divers petits meubles) a été fait à une association bordelaise. Cette action a aussi été poursuivie en 2021, avec la fin de l'aménagement des bureaux.
- IPSIDE est « entreprise mécène » de la Villa Primerose de Bordeaux depuis 2014.
- IPSIDE a sponsorisé en novembre 2019 un after work organisé par l'institut Stanislas de Boufflers (Groupe de réflexion dédié à la propriété intellectuelle) <https://www.institutboufflers.org/>

14.2. Commentaires sur les relations de l'entreprise avec son environnement social

Commentaires sur les relations de l'entreprise avec son environnement social (relations avec associations de quartiers, la société civile...) : **30 points**
(10 points obtenus)

- Les salarié d'IPside participent régulièrement à des évènements sportifs régionaux, notamment :
 - Les 10 km de Toulouse en 2017
 - La ruée des fadas en 2019
 - Tournoi de golf du Medef, du Crédit Agricole
 - En 2021, à IPSIDE a encouragé ses collaborateurs à participer régionalement aux courses proposées lors de l'opération « Octobre Rose » par la ligue contre le cancer du sein. Les frais d'inscriptions ont été pris en charge par le cabinet.
 - IPSIDE réalise régulièrement des permanences dans des incubateurs et des pépinières.

14.3. Commentaires de l'entreprise pour se faire connaître des populations locales

Commentaires de l'entreprise pour se faire connaître des populations locales (visites d'entreprise, participations à des salons non professionnels...) : **20 points**
(8 points obtenus)

IPSIDE réalise régulièrement des permanences gratuites dans les incubateurs (structures d'accompagnement destinées aux porteurs de projets), les Chambres de commerce, les pépinières d'entreprises.

Certains conseils d'IPSIDE dispensent gracieusement des cours dans des Grandes Ecoles.

14.4. Commentaires de l'entreprise sur l'aide au développement local

Commentaires de l'entreprise sur l'aide au développement local : **30 points**
(12 points obtenus)



Nous avons fait le choix de travailler principalement avec **l'Imprimerie Roger Lahournère**, un prestataire local et à proximité du siège pour toutes les nécessités d'impression (affiches, plaquettes, rapports, flyers, etc.). Nous veillons à ce que la majorité de ces impressions soient réalisées sur du papier recyclé. De plus l'imprimerie Lahournère est une entreprise conforme aux exigences de la marque IMPRIM'VERT®, et est certifiée PEFC sous le numéro : QUAL/09-399, depuis 2009.



De même, IPSIDE héberge ses serveurs et ses sites Internet chez **DDO**, un prestataire local, situé dans la même ville que son siège social. Hébergeur depuis 25 ans, DDO répond toutes les normes de sécurité revendiquées par IPSIDE.



En 2020, de gros travaux de réaménagement ont été fait dans les bureaux de Bordeaux. Ces travaux ont été confiés à des entreprises locales (**ACBI** – 33290 Blanquefort, et **Saint Maclou** – 33700 Mérignac)



Les entrepreneurs du territoire sont les premiers acteurs du développement économique, c'est la raison pour laquelle, IPSIDE organise régulièrement des petits déjeuners de rencontre au sein de ses locaux, pour rencontrer des futurs clients, pour échanger sur nos activités. Le dernier a été sur notre site de Bordeaux en septembre 2021.



Plusieurs de nos collaborateurs sont membres de la CNCPI (Compagnie Nationale des Conseils en propriété Intellectuelle. En effet, Au-delà de son action à Paris, la CNCPI agit et développe son influence dans toutes les régions françaises. Dans cet objectif, dans la plupart des régions, un Conseils en Propriété Industrielle est chargé du contact régional afin d'assurer une coordination entre la Commission Actions en Région de la CNCPI et les différents organes de Propriété Intellectuelle de la région concernée.

14.5. Commentaires de l'entreprise sur la promotion de la santé auprès des populations locales

Commentaires de l'entreprise sur la promotion de la santé auprès des populations locales : **30 points (10 points obtenus)**

Durant l'année 2019, IPSIDE a mis à disposition des collaborateurs des cours de Yoga gratuits sur le site de Toulouse.

Sur le site de Bordeaux, grâce au partenariat avec la Villa Primrose, tous les collaborateurs d'IPside ont accès gratuitement aux installations sportives : salle de Fitness, cours de tennis, terrain de hockey sur gazon, etc.

NOTRE ENGAGEMENT POUR 2022

- Se rapprocher de l'EFS (établissement français du sang), et encourager et accompagner nos collaborateurs à donner leur sang

En 2020, IPSIDE a proposé des brevets à prix réduits à tous les porteurs de demande de brevets en relation avec la pandémie du COVID 19.

14.6. Commentaires de l'entreprise pour aider son personnel

Commentaires de l'entreprise pour aider son personnel à s'impliquer dans les représentations locales :
30 points
(5 points obtenus)

Parmi les objectifs à l'échéance 2025 qui composent sa stratégie RSE, IPSIDE s'est fixé pour ambition d'assurer **le bien-vivre des collaborateurs et des communautés**. Cette ambition prendra la forme d'un atelier de long terme simple, suivi chaque trimestre par le Comité Exécutif du groupe : « favoriser l'engagement des salariés et développer l'ancrage local de ses sites avec au moins un projet sociétal par établissement ». Le terme « bien-vivre » est défini de la manière suivante : « Un état d'esprit caractérisé par l'équilibre entre compétences, besoins et aspirations des employés et les exigences et possibilités induites par l'environnement de travail. ». Il s'agit donc d'assurer l'épanouissement des collaborateurs et de contribuer au bien-vivre des populations proches de ses sites. Autant de points en phase avec les valeurs qui animent l'entreprise depuis sa création : **souci de l'Homme, intégrité, confiance, excellence, équité, ouverture et simplicité**.

	2017	2018	2019	2020	2021
	IPside	IPside	IPside	IPside	IPside
Nbre de salariés effectuant du bénévolat	1	1	1	2	2



Depuis plusieurs années, un de nos collaborateurs est bénévole tous les vendredi soir à la soupe St Eustache (IPside lui accorde des horaires aménagés afin qu'il puisse se rendre disponible pour la préparation et la distribution des repas).

14.7. Commentaires sur les indicateurs de l'ancrage territorial

Commentaires sur les indicateurs de l'ancrage territorial (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 et reporting ESG) : **30 points**

(0 points obtenus)

Exemples : Montant des investissements (réels – à titre gratuit ou en nature) au niveau local – budget des achats alloués aux fournisseurs locaux (circuits courts) – Montants des dons et contributions attribués aux organismes locaux et associations



Sur le site de TOULOUSE, pour accompagner nos collaborateurs vers une consommation plus saine et responsable, pour valoriser notre marque employeur, et renforcer la qualité de vie au travail, le CE d'IPside a mis en place, avec

« Potager City » la livraison de panier de produits de saison pour ses collaborateurs.

Potager City a installé dans les bureaux de Toulouse un point de retrait entièrement dédié aux collaborateurs. Les collaborateurs qui ont commandés, reçoivent, chaque semaine, des paniers de fruits et légumes livrés au bureau.

Brevets à prix réduits

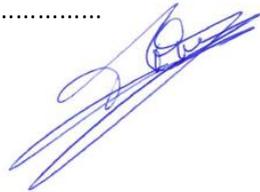
Le Responsable RSE : Agnès AUJARD :

Atteste la véracité et l'exactitude des informations et données fournies.

Ces informations sont validées par un processus de contrôle interne et/ou par la direction.

Le : 10/02/2021

Signature :



Sur la base des informations fournies et des vérifications réalisées lors des visites sur sites par l'évaluateur, URS atteste la sincérité du reporting RSE de l'entreprise précitée.

A remplir par l'évaluateur

15. Synthèse des points forts et remarquables

L'évaluateur présente les éléments exceptionnels et/ou les bonnes pratiques originales et efficaces développées par l'organisme.

● **Gouvernance :**

- *Nombreux signes de qualité, prix, labels et trophées :*
 - *Nombreux nouveaux projets s'inscrivant dans l'économie circulaire et l'innovation : COME2CI, KRYPTULIP, PICTOREG, etc*
 - *MISE EN PLACE DU CSE avec deux collègues cadres et non cadres*
 - *Code d'éthique et de conduite : nombreuses chartes (éthique, des achats responsables, de l'environnement, de la parentalité, de bienvenue pour l'intégration des nouveaux arrivants)*
 - *Gestion de Projets : IPIPIP et Portefeuille en ligne pour répondre aux attentes des parties prenantes « Clients »*
 - *Système de management de la Qualité certifié ISO 9001*
- *10.1 : Politique de maîtrise des risques (SWOT et PCA)*
- *Nombreuses chartes :*
 - *10.2 : Charte éthique*
 - *10.3 : Charte des achats responsables*
 - *Charte Audits interne*
- *10.7 : Part importante des Salariés actionnaires*
- *10.1 : Global compact au niveau Active*
- *Indicateurs en lien avec le GRI*

● **Économie :**

- 11.8 : RGPD mis en place, service métier IPSIDE AVOCAT
- 11.8 : Contacts avec les clients facilités (CRM) et standard téléphonique sous-traité sur une plus large amplitude horaire
- Mise en place d'indicateurs sur la relation clients et les pratiques d'achat
- Intégration des grandes tendances

● **Environnement :**

- En annexe : Politique environnementale
- 12.3 : Véhicules hybrides (100% de la flotte entreprise)
- 12.6 : Télétravail à 2J/semaine limitant les déplacements sur site
- Action un toit pour les abeilles en faveur de la biodiversité
- Association carbone 4 pour le calcul du bilan carbone

● **Social :**

- 13.1 : Mesure de la satisfaction du personnel (Happy at Work en 2018 et 2019) engagement à le relancer en 2023
- 13.4 : 2,8 % de la masse salariale pour la formation : engagement sur une formation par collaborateur et par an, validé par le CSE dans le suivi des formations.
- Indicateurs faisant référence au GRI
- 13.6 : Charte de parentalité et charte du télétravail

● **Ancrage territorial :**

- 14.1 : Mécénat BDX depuis 2014
- 14.2 : Participation aux événements sportifs : Courses octobre rose contre cancer du sein, soutien de fédérations sportives - Actions en faveur de la recherche contre le COVID-19

16. Pistes de progrès et axes d'amélioration

L'évaluateur **propose** les éléments à améliorer pour faire progresser l'organisation dans sa démarche RSE :

● Gouvernance :

Le domaine d'activité n'est couvert par aucune convention collective, et envisage d'adhérer prochainement à la convention collective SYNTEC (Convention Collective applicable aux salariés des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils).

- Proposer au Personnel (ou au CSE) de gérer en totale autonomie des projets RSE ou des dons aux associations (Exemple : Micro-dons sur salaire...)
- L'entreprise pourrait se revendiquer « société à mission », présenter ses missions et se doter d'une raison d'être intégrant la prise en compte des impacts sociaux, sociétaux et environnementaux de ses activités. La finalité est de concilier la recherche de la performance économique avec la contribution à l'intérêt général.
- Mettre en place une COMMISSION DE MISSION pour le passage en société à mission, commission RSE avec les ambassadeurs.
- 10.3 Pour la **charte des achats responsables** se référer au document NFX 50-135 et vérifier que les critères de sélection, d'évaluation et de réévaluation des prestataires externes stratégiques font bien apparaître les problématiques RSE.

Voir aussi Indicateurs **G4 EC9 – G4 EN32...**

- Vérifier que le plan de communication externe est cohérent avec le tableau des parties prenantes et intéressées pertinentes (mettre à jour et associer les 2 documents).
- 10-5 : Définir un taux de conformité « dit de légalité » à partir du tableau de veille réglementaire (tableau nouvelles réglementations). S'engager à respecter les normes de comportements de l'OIT.
- Mettre à jour le tableau de veille réglementaire des normes de comportements et principales jurisprudences en matière de Management du capital Humain.

- 10.6: Proposer comme indicateur(s) :

- *Nombre d'heures affectées aux projets RSE directement gérés en autonomie par le personnel*

● **Économie :**

- *Analyser la répartition des investissements technologiques, les logiciels et l'IA, qui avoisinent les 150K par an.*
- *11.8 Reprendre les différentes catégories clients et préciser comment les prospects et les clients peuvent vous contacter et garder la relation (CRM)*
- *11.11 : Développer les indicateurs :*
- *NPS : Net Promoter Score – CES : Customer Effort Score...*
- *Investissement en % du CA*
- *Manque de retour information client, notamment taux de satisfaction client*
- *Optimiser la relation avec les fournisseurs et prestataires pour rentrer dans une démarche d'achats responsables*

● **Environnement :**

- 12.1 Proposer un plan de dématérialisation des documents (Factures, Paie et coffre-fort numérique, GED, signature électronique...)
- 12.5 : Développer le mécénat
- 12.6 : Analyser les risques environnementaux et pandémiques (Dans les menaces du SWOT)
- 12.7 : Intégrer la planète, l'environnement, les ONG comme parties prenantes pertinentes
- Présenter d'autres indicateurs : nombre, volume ou poids des cartouches recyclées
- % de papier achetés ayant un label environnemental (FSC ou autre)
- % de papier réutilisés ou recyclés / - baisse du % de papier achetés / CA - Voir aussi indicateurs GRI/G4 :
- Développer la communication externe vers les prospects, les clients, le public, les jeunes, les associations...sur la défense de l'environnement et de la planète (Image de marque)

● **Social :**

- Présenter un bilan social - Définition. Le bilan social, outil contributif au dialogue social interne, est un état des lieux de la situation du personnel dans une entreprise. Il apporte une vue d'ensemble dans des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail.
- Développer un parcours d'accueil du nouveau personnel et mettre en place un rapport d'étonnement
- Déterminer l'ensemble des documents à fournir (en format numérique de préférence) lors du départ d'un salarié (Restitution de toutes les données personnelles – RGPD...)
- 13.2 : Développer les attributions du CSE (Projet RSE...) : exploiter les commissions obligatoires formation, environnement (Suite à la Convention citoyenne pour le climat, loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets »), HSCT, aide au logement, mettre en place commissions facultatives... Faire l'évaluation de la formation des membres du CSE.
- Innovation managériale / contractuelle : seulement des CDI, pas d'autres types de contrats, pas d'intrapreneurs, ni d'entrepreneuriat expérimental ;
- Taux et heures de formation en baisse
- Retour enquête salariés sur le télétravail / visites médicales
- Envisager la cooptation dans l'esprit de Happy At Work : recommandation 64.7% en baisse en 2019 par rapport à 2018
- 13.7 : Démontrer que vous êtes sensibilisés au handicap (relation avec CAP emploi 31 – AGEPHIP, Plaque OETH...) - Vérifier dans la veille réglementaire que la loi « Handicap » 2020 est bien analysée. *Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat.*
- 13.9 : Se référer à l'ISO 10018 pour avoir des indicateurs sur niveau d'implication et/ou niveau de compétences
- Voir aussi les indicateurs GRI/G4 : G4 EC1 – G4 EC3 – G4 EC4 – G4 EC7 – G4 EC5 : Salaire moyen pratiqué dans l'entreprise (par catégorie) par rapport au salaire de la convention collective

● **Ancrage territorial :**

- 14.1 Développer le mécénat et les aides aux organismes locaux (peu au Siège à TOULOUSE)
- Présenter des Indicateurs chiffrés (GRI/G4 – ESG...)
- Promouvoir des actions en faveur de la sante localement

17. Synthèse de l'évaluation :

Chapitres	Dates (à distance et en présentiel) : 14/02/2022 et 16/02/2022 Sur site : 17/02/2022	1ère Évaluation sur site (A distance et en Présentiel) Date(s) : 17/06/2020 18/06/2020 (Présentiel) 07/07/2020
Gouvernance	116 /200	110/200
Économie	119 /200	93/200
Environnement	86 /200	59/200
Social	93 /200	104/200
Ancrage territorial	70 /200	60/200
TOTAL	484 / 1000	426/ 1000

Le score atteint est > à 250 et < à 500 - l'étape 2 Maîtrise est validée.**

Recommandations de l'évaluateur :

La prochaine étape sera la troisième évaluation sur site (dans environ 18 mois), il conviendra de poursuivre votre engagement RSE, de présenter ce rapport aux parties prenantes pertinentes, de mener des actions ou des projets pour améliorer le score.

Si le score atteint est > à 500 et < à 750 l'étape 3*** Efficacité sera validée.

Si le score atteint est > à 750 l'étape 4*** Excellence sera validée.

Date ou période de la prochaine évaluation sur site : juillet 2023

L'évaluateur : Valérie ASSOULINE

Le : 17/02/2022 Signature :



18. Plan d'action :

Toutes les actions de progrès “RSE” prévues sont répertoriées dans notre plan d’actions du Système de management de la Qualité.

