

# CHAPSVISION

DATA MAKE SENSE

## POLITIQUE DE RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE



# SOMMAIRE

<b>1. NOTRE ENGAGEMENT RSE.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Engagement de la direction .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Engagement au respect de la réglementation en vigueur.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Une gouvernance dédiée RSE au sein du groupe .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Une normalisation progressive de notre reporting .....</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Un engagement pour une contribution mondiale : les ODD.....</b>	<b>5</b>
<b>2. LES PILIERS DE NOTRE DEMARCHE.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Ethique et compliance .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Social et droit de l’Homme .....</b>	<b>7</b>
<b>2.3 Achats et Ventes responsables.....</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Environnement .....</b>	<b>11</b>

« Conscient des enjeux que représente la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), le Groupe Chapsvision, acteur responsable, porte une attention particulière aux conséquences sociales, environnementales et économiques de l'ensemble de ses activités. La Politique RSE du Groupe présente la stratégie et les mesures prises pour développer notre activité dans un cadre vertueux, respectueux de l'environnement, des règles d'éthiques et de nos valeurs. Cette Politique s'inscrit plus globalement, dans le cadre du programme de conformité du Groupe »

## 1. NOTRE ENGAGEMENT RSE

### 1.1 Engagement de la direction

La responsabilité sociétale et environnementale est un engagement porté par la Direction du Groupe Chapsvision et son Président. En qualité d'acteur important du numérique, la Direction du groupe a à cœur de faire de cet engagement un projet collectif.

Le pilotage de la Politique RSE du Groupe a été confié à la Direction Juridique et Compliance Groupe. Sous son impulsion, la phase de diagnostic lancée en 2022, a pour but de dégager des priorités d'actions pour les années à venir, au service de la pérennité économique du groupe :

- ❖ Garantir la sécurité et le bien-être des salariés,
- ❖ Améliorer la prise en compte des critères environnementaux,
- ❖ Améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap,
- ❖ Développer, dans le respect de nos valeurs des relations pérennes avec les parties prenantes stratégiques,
- ❖ Mettre en place une veille permanente afin de bénéficier des nouvelles technologies à notre disposition.

### 1.2 Engagement au respect de la réglementation en vigueur

Nous avons décidé de décliner notre politique dans le respect des lois et réglementations en vigueur.

Le Groupe met en place les mesures permettant de s'assurer que ses activités respectent les Droits de l'Homme au sens de la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies et des principales conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

Nos engagements éthiques se fondent sur le règlement RGPD relatif à la protection des données à caractère personnel, sur la loi Sapin II et plus largement la réglementation en vigueur en matière de lutte anticorruption, lutte contre le blanchiment d'argent, la protection des lanceurs d'alerte, la gestion des conflits d'intérêt.

### 1.3 Une gouvernance dédiée RSE au sein du groupe

Notre Politique sociale et environnementale est déclinée au niveau de toutes les entités qui composent le Groupe. Sa mise en œuvre et son déploiement sont assurés dans le cadre de la gouvernance mise en place.

Le Comité de Gouvernance, composé de membres de la Direction, a pour mission d'assurer la structuration de l'action et de l'engagement RSE du Groupe. Il tient le rôle de maître d'œuvre et va coordonner, arbitrer et acter l'avancée des actions mises en œuvre dans le cadre de la RSE par le comité de référents RSE.

La richesse de la gouvernance RSE instaurée chez Chapsvision résulte de sa composition hétérogène. Les départements qui ont vocation à couvrir la majorité des aspects sur lesquels vont porter nos efforts en vue de l'amélioration de notre impact environnemental dans la société, sont représentés par un référent RSE : l'informatique et numérique, la communication, le facility management, le juridique, les ressources humaines.

Le Groupe Chapsvision organise sa démarche et décline sa Politique autour des enjeux éthiques, environnementaux, sociaux, et de développement économique responsable.



**ETHIQUE & COMPLIANCE**

Anticorruption  
RGPD  
Cybersécurité...



**SOCIAL & DROITS DE L'HOMME**

Santé et sécurité des salariés  
Conditions de travail  
Diversité, discrimination et harcèlement...



**ENVIRONNEMENT**

Réduction des consommations d'énergie et émissions de gaz à effet de serre...



**ACHATS & VENTES RESPONSABLES**

Pratiques environnementales et sociales des fournisseurs

Le Groupe Chapsvision a initié en 2024 le recrutement d'ambassadeurs RSE au sein de la société, sur la base du volontariat, afin de permettre aux collaborateurs qui souhaitent contribuer à l'aboutissement des chantiers RSE en cours, de prendre part à la mise en œuvre du Plan d'actions.

**1.4 Une normalisation progressive de notre reporting**

Pour mesurer l'atteinte de nos objectifs, et les comparer aux standards mondiaux, nous avons défini pour certaines actions, des KPI inspirés des normes éditées par le Global Reporting Initiative (GRI). Le calcul des résultats s'inspirera en tout ou partie de la méthodologie proposée par la norme concernée.

Nous veillons par ailleurs à aligner notre démarche et nos actions avec les lignes directrices de la norme ISO 26000.

Avec l'entrée en vigueur de la CSRD, qui sera applicable à notre Groupe dès 2026, notre volonté est de travailler d'ores et déjà à l'harmonisation et la standardisation de notre reporting.

**1.5 Un engagement pour une contribution mondiale : les ODD**

Le Groupe Chapsvision, conscient des enjeux de développement durable, à la fois économiques, environnementaux, et sociétaux à l'échelle mondiale, a souhaité mettre en place une stratégie permettant de concilier à la fois des objectifs de performance économique, des ambitions de protection et de préservation de l'environnement, et un développement social commun positif. Pour cela, ChapsVision s'est engagée publiquement sur 3 principaux ODD :

- Paix, justice et institutions efficaces. Cible 16.6
- Inégalités réduites. Cible 10.2
- Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques. Cible 13.2

ODD des Nations Unis	Objectifs Groupe Chapsvision
<p><b>1</b> <b>Paix, justice et institutions efficaces. Cible 16.6</b> : Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux</p>	Participer à la préservation de l'intégrité, la sécurité et la protection des données et des systèmes publics et des grands groupes stratégiques français
<p><b>2</b> <b>Paix, justice et institutions efficaces. Cible 16.6</b> : Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux</p>	Contribuer à la sécurité (incluant LCBFT) et à la souveraineté nationale
<p><b>3</b> <b>Inégalités réduites. Cible 10.2</b> : D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, [...], etc.</p>	Soutenir les personnes atteintes de déficience mentale et cognitive et leur famille au travers de l' <a href="#">HappyCap Foundation</a>
<p><b>4</b> <b>Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques. Cible 13.2</b> : Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales</p>	Réduire les émissions de gaz à effet de serre de ChapsVision et contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre des clients

## LES PILIERS DE NOTRE DEMARCHE

### 1.1 Ethique et compliance

Notre démarche RSE est pleinement intégrée à la stratégie de conformité du Groupe. Les procédures et politiques instaurées reflètent notre engagement et les actions déployées au niveau des collaborateurs. Nous nous inspirons de la norme GRI 418 pour le reporting de certaines actions.

#### Code de conduite

Le pilier éthique et compliance est inscrit dans notre Code de conduite, qui traduit au travers des règles qu'il édicte, les valeurs que nous incarnons.

Les règles contenues dans ce Code sont applicables à nos collaborateurs et permettent notamment de détecter des comportements qui seraient contraires à notre Ethique des Affaires, une éthique qui repose sur nos valeurs intrinsèques : excellence, intelligence collective, intégrité, inclusion.

#### Politiques et procédures

Le Code de conduite contient par ailleurs des procédures permettant la prévention et la détection des risques dans le cadre de l'activité du Groupe. On y retrouve la politique de lutte contre la corruption, la procédure applicable aux lanceurs d'alerte conformément à la loi Sapin II et la politique d'Export control pour nos produits réglementés.

Il présente en outre notre politique informatique qui a pour objet de formaliser les règles de déontologie et de sécurité relatives à l'utilisation du système d'information du « Groupe ».

#### Engagements RGPD

La donnée est au cœur de l'activité du Groupe Chapsvision. La protection des données à caractère personnel et plus globalement le traitement des données dans un cadre éthique et respectueux de la réglementation en vigueur est pour nous un enjeu primordial.

Nous avons créé une gouvernance dédiée, pilotée par un DPO qui applique une politique conforme à la réglementation en vigueur, grâce à l'accompagnement d'un réseau de référents dont le rôle est de s'assurer de la mise en œuvre des mesures de conformité au sein des services internes ainsi que la bonne remontée des informations.

Compte tenu de l'évolution du Groupe et de la nécessité de préserver les données à caractère personnel, un DPO adjoint a été recruté pour appuyer le DPO groupe en décembre 2023.

#### Sensibilisations et formations

La sensibilisation et la formation sont des moyens que nous utilisons pour inciter les collaborateurs aux respects des valeurs éthiques et des règles de compliance.

Cette sensibilisation commence dès l'intégration des salariés nouvellement embauchés

## NOS OBJECTIFS

**Se positionner en tant qu'acteur responsable vis-à-vis des collaborateurs et des partenaires.**

Objectifs- Actions	Indicateurs	Délai
Organisation de sessions de sensibilisation à la démarche du groupe et aux bonnes pratiques RSE	Taux de participation globale ciblé : 80% des collaborateurs  Taux de participation au niveau des métiers : 100% des collaborateurs	2024
Participation à la Fresque du Climat		2024
Sessions de formations obligatoires des commerciaux et acheteurs à l'éthique des affaires	Trois ateliers organisés sur l'année	2024
Amélioration du parcours d'Onboarding RSE des nouveaux collaborateurs	Organisation d'un point entre le nouvel arrivant et son référent RSE	2024

## 2.2 Social et droit de l'Homme

### Notre Politique RH

Le Groupe Chapsvision a instauré une Politique RH qui tient compte de ses engagements en matière de respect des Droits de l'Homme et de respect des Conventions internationales sur le travail.

Les actions du Groupe visent à favoriser l'inclusion des collaborateurs quelle que soit leur différence, diversifier les talents afin de permettre l'accompagnement et l'insertion des jeunes, favoriser l'égalité homme-femme, et contribuer au bien-être des collaborateurs.

Nous nous inspirons des normes GRI n° 403-5 pour la formation SST, n°404-1 pour la formation des collaborateurs, n°405-2 pour la mesure de l'écart de rémunération H/F.

### Charte handicap

La politique liée au handicap constitue une thématique qui tient à cœur à Chapsvision et s'inscrit dans la démarche RSE du Groupe.

Au travers de la Charte handicap, le Groupe ChapsVision matérialise son engagement en faveur du respect des principes d'égalité, de non-discrimination, de recrutement et de développement d'opportunités de carrière des personnes se trouvant en situation de handicap.

Une des actions en place est la collaboration avec des ESATs pour l'exécution de prestations au sein du Groupe. Des nombreux ateliers HappyCap sont organisés avec les collaborateurs afin de contribuer aux missions de la Fondation HappyCap.

### Engagement associatif : HappyCap Foundation

HappyCap Foundation, est un organisme philanthropique qui initie, soutient et/ou finance des projets dont l'objectif est d'apporter du bonheur aux personnes en situation de déficience intellectuelle et à leurs familles.

Le Groupe ChapsVision s’est engagé avec l’ambition forte de rapprocher le monde de l’entreprise et celui du handicap. Il finance et soutient de nombreux projets au travers de cette Fondation.

Nous sommes fiers d’avoir reçu de la Mairie de Suresnes le « Prix solidarité », un trophée qui vient récompenser notre engagement en matière de handicap au travers des actions initiées avec HappyCap Foundation.

En savoir plus : <https://happycap-foundation.fr/a-propos/>

### Pacte de parité

ChapsVision est signataire du Pacte Parité mis en place par la Mission French Tech.

Nous nous engageons à ce titre à accélérer les mesures en faveur de la parité déjà initiées au sein du Groupe, la facilitation de la parentalité, l’incitation des jeunes filles à choisir les métiers de la tech.

Nous nous sommes engagés à rendre des comptes sur l’atteinte des cibles fixés dans le Pacte.

### Implication des collaborateurs

Il est important pour nous d’associer nos collaborateurs à notre démarche RSE. Cette association passe par une sensibilisation forte. L’édition du Guide de bonnes pratiques RSE à destination des collaborateurs, permet à ces derniers de prendre connaissance des règles, recommandations et pratiques à suivre afin de contribuer à l’atteinte de nos objectifs environnementaux et sociaux.

Cette association de nos collaborateurs à notre démarche RSE passe également par la possibilité pour eux de s’impliquer bénévolement dans les actions organisées avec HappyCap Foundation.

### NOS OBJECTIFS

**Être un groupe inclusif, favorisant la parité femme/homme et promoteur du bien-être de nos collaborateurs**

Objectifs – Actions	Indicateurs	Délai
Mise en place de dispositifs afin de favoriser la parité au sein du groupe	Analyse de l’écart de rémunération homme/femme  20% des postes ayant fait l’objet de l’analyse d’écart	2025
	Analyse du nombre de salariés augmentés au retour de leur congé maternité	2024
	Atteinte d’un seuil minimal de femmes siégeant au board de l’entreprise : -- 20 % d’ici 2025 puis, -- 40 % d’ici 2028	2025/2028
	Sensibilisation de 100 % des managers sur les enjeux de la diversité et la lutte contre les discriminations et le harcèlement	2025



	Garantie que 100% des fiches de postes publiées par l'entreprise s'adressent aux profils autant féminins que masculins	2024
	Accompagnement spécifique pour chaque salarié au retour de son congé parental : - 1er entretien RH au retour de congé - 2nd entretien RH 3 mois après le retour de congé	2025
	Représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise : - 3 femmes au minimum en 2024 - 4 femmes au minimum en 2025	2025 2026
Favoriser la formation et le développement des compétences	% de collaborateurs formés par année --> 20%	2025
	Analyse du nombre d'ETP en alternance ou en apprentissage -	2024
Réalisation d'enquêtes de satisfaction	Calcul de l'Employee Net Promoter Score (eNPS) (Un score de 30 est considéré comme "bon", et tout score au-dessus de 50 est excellent. Un score négatif traduit un mal-être des employés)	2026
Organisation d'évènements en faveur du bien être des collaborateurs : Semaine de la QVT	1 évènement annuel sur 5 jours	2024
Ateliers QVT	2 ateliers QVT par année	2024
Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap	Augmentation du recours au service d'ESAT sur 2024/2025	2024
	Pourcentage de collaborateurs en situation de handicap travaillant dans le groupe ou effectuant des prestations pour le groupe : - 1 % en 2024	2024

<p>Organisation d’ateliers sur les différents sites du groupe, en collaboration avec des associations locales, au choix du collaborateur sur une journée de travail</p>	<p>4 ateliers organisés par site :</p> <p>Participation de 40% des collaborateurs à au moins un des ateliers en 2024</p> <p>Participation de 60% des collaborateurs à au moins un des ateliers en 2025</p>	<p>2024</p>
---	--	-------------

## 2.3 Achats et Ventes responsables

### Politiques Ventes/Achats responsables

Nous avons établi des Politiques Achats/Ventes responsables reprenant nos engagements à destination de nos partenaires. Elles définissent les principes qui ont vocation à assurer des relations éthiques et respectueuses des enjeux sociaux et environnementaux entre le Groupe ChapsVision et ses prestataires, sous-traitants, partenaires, et clients dans le respect des lois et réglementations applicables et de nos engagements en matière de RSE.

### Sélection de nos partenaires

La sélection de nos partenaires repose sur l’adhésion de ces derniers à notre Politique de Achats/Vente responsable mais également sur une grille d’évaluation RSE qui permet de déterminer le taux de correspondance des prospects à nos attentes en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

### Sélection des clients cyber

Par ailleurs des procédures spécifiques de sélection des clients ont été créées pour la vente de nos produits réglementés.

Nous nous inspirons des normes GRI 318 et 414 pour la définition des indicateurs nécessaires au suivi des avancées de nos actions sur ce pilier.

### NOS OBJECTIFS

**Considérer les critères environnementaux et sociaux dans le choix de nos partenaires et nos clients**  
**Collaborer avec des partenaires et des clients qui mènent une politique environnementale et sociale engagée.**

Objectifs – Actions	Indicateurs	Délai
<p>Mise en place d’un process d’évaluations annuelles des fournisseurs sur les aspects sécurité, RGPD, compliance, prix, niveau de satisfaction de l’exécution de la prestation, qualité du service</p>	<p>Diffusion du process au niveau groupe</p>	<p>2024</p>

Identifier les impacts environnementaux et sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement	Nombre et % de fournisseurs structurants existants identifiés comme ayant des impacts environnementaux ou sociaux Négatifs et significatifs réels et potentiels parmi ceux qui ont été évalués. (à définir)	2026
(KPI GRI 308/414) Analyser les nouveaux fournisseurs sur la base de critères sociaux et environnementaux	% de nouveaux fournisseurs évalués sur les critères environnementaux et sociaux  Nombre de fournisseurs structurants existants évalués sur les critères environnementaux et sociaux	A définir
Déploiement d'un outil SRM pour la gestion des fournisseurs	100% des parties prenantes sensibilisées	2023 (reporté)
Déploiement des process et politiques issues de Sapin II (anti-corruption, cadeaux)		2024
Déploiement du process achat groupe		2024
Etablissement de la liste des fournisseurs critiques sur les autres scopes		2024
Identification des intermédiaires critiques du groupe		2024
Due diligence des intermédiaires	100% des intermédiaires critiques évalués	2024

## 2.4 Environnement

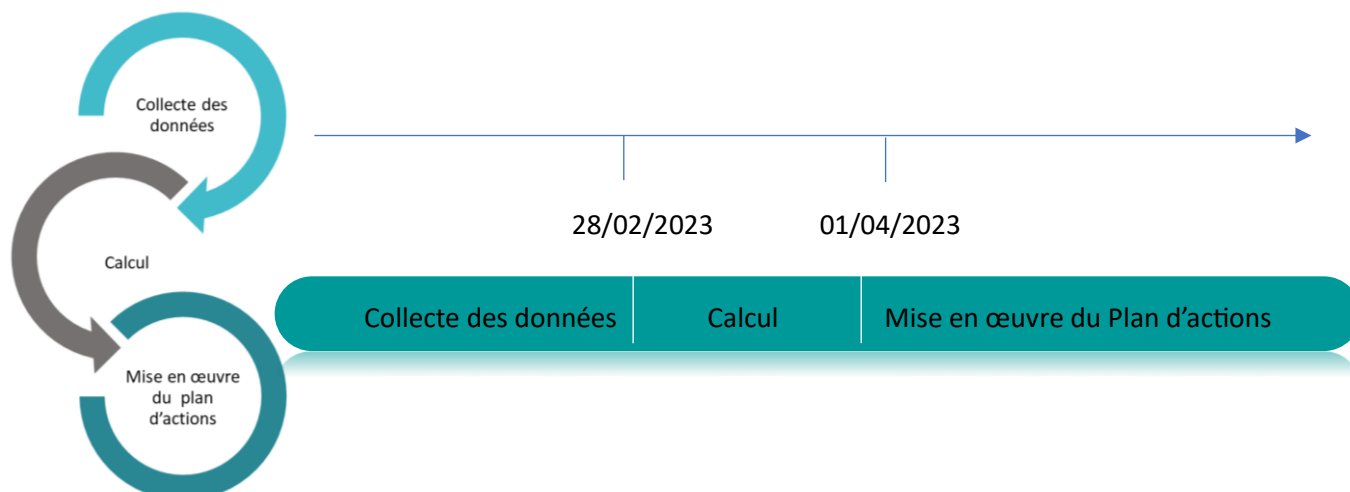
Au-delà des moyens mis en œuvre au quotidien afin pour contribuer à la préservation de l'environnement : tri des déchets, initiative « green-pack », politique « zéro papier » entre autres, le Groupe Chapsvision tient à minimiser l'impact lié à son activité numérique.

Pour ce faire, le calcul du bilan carbone du Groupe a été lancé début 2023 afin d'établir, un état des lieux de son impact environnemental, et particulièrement de l'impact de l'utilisation des produits que Chapsvision développe pour ses clients.

Chapsvision a signé un contrat tripartite avec BPI France et une agence agréée, spécialisée dans l'accompagnement des entreprises dans le calcul de leur bilan carbone et la définition d'un plan d'actions associé.

Nous avons choisi de procéder à un calcul portant sur les scopes 1, 2 et 3.

A la suite des résultats obtenus début avril 2023 nous avons déployé un Plan d'actions visant à réduire, par la mise en œuvre et le maintien de nouvelles pratiques éco-responsables, notre empreinte carbone.



### NOS OBJECTIFS

Travailler à la réduction de notre empreinte carbone

Objectif – Actions	Indicateurs	Délai
Adoption de véhicules hybrides pour chaque nouvelle location	100% des contrats de location à renouveler à partir de 2023	2023 / 2025
Adoption de véhicules hybrides pour tous les contrats de location devant être renouvelés à partir de 2023	100% de nouveaux contrats souscrits pour des véhicules hybrides	
Relamping de l'ensemble des sites du groupe	100% des ampoules changées sur l'intégralité des sites	2024
Formation à l'éco conduite	Réalisation d'1 formation sur l'année	2024
Promotion des alternatives de mobilités durables (Covoiturage, vélos électriques)	Montant des aides alloués aux collaborateurs souhaitant se convertir à une alternative de mobilité durable	2024

A venir...

Un nouveau bilan carbone en 2025 sur l'année fiscale 2024.

Le calcul tiendra compte à tout le moins des entités intégrées en 2023.

Réflexions en cours autour du scope 4 sur certaines de nos solutions afin de définir une stratégie d'évitement d'émission.