

Rapport RSE

2025



IP SIDE
Santarelli Group

SOMMAIRE

- 01** Préambule
- 02** Vie du dossier
- 03** Carte d'identité et informations générales
- 04** Les enjeux de la RSE pour IPSIDE
- 05** Organigramme & CSE
- 06** Engagement
- 07** Généralités sur le pacte mondial
- 08** Généralités sur l'ISO 26000
- 09** Généralités sur l'OIT
- 10** Table de correspondances
- 11** Gouvernance (200 points)
- 12** Efficacité économique (200 points)
- 13** Environnement (200 points)
- 14** Social - Agir pour le bien de nos salariés (200 points)
- 15** Ancrage territorial (200 points)
- 16** Synthèse des points forts et remarquables
- 17** Pistes de progrès et axes d'amélioration
- 18** Synthèse de l'évaluation





IPSIDE
Santarelli Group

IPSIDE
6 Impasse Michel Labrousse
31100, Toulouse

“Rendons l’avenir prometteur”



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 RSE par



Selon le référentiel ISO 26000



1. PRÉAMBULE

Domaine d'application :  103-1

Introduction

Au cours des dernières années, notre société a traversé d'importants changements. Elle reposait sur quatre entités distinctes collaborant ensemble : Santarelli Group en tant que holding financière, et les trois cabinets Santarelli, Ipside et Brevalet. La fusion de ces quatre entités a pris effet légalement le 1er janvier 2023. Cependant, les trois enseignes ont été maintenues jusqu'à fin 2024 sous le nom d'IPSIDE.

IPSIDE

Ce rapport présente l'ensemble des actions et décisions prises par ces quatre cabinets, regroupés sous l'appellation simplifiée de IPSIDE. Il est établi conformément aux recommandations du référentiel ISO 26000, aux principes du Pacte mondial des Nations Unies, aux règles de conduite en matière de qualité, ainsi qu'aux exigences de la norme ISO 9001. En 2025 IPSIDE deviendra SANTARELLI, cela ne changera aucunement les engagements des différentes entités du groupe.

Engagements et Objectifs

Destiné à toutes nos parties prenantes, internes comme externes, ce rapport vise à afficher de manière transparente notre politique sociétale, environnementale et économique. À travers cette démarche, nous affirmons notre ambition de bâtir une entreprise respectueuse et durable.

Courant 2025, pour satisfaire aux exigences de la CSRD, IPSIDE, en complément du présent rapport RSE, collectera les informations nécessaires permettant de comprendre ses impacts sur l'environnement et la société ainsi que la manière dont les enjeux de durabilité influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation financière (matrice de double matérialité). Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise.

Exclusions

Les activités menées en Chine et aux États-Unis ne sont pas incluses dans le périmètre de ce rapport RSE.

Création de la première version, Le 13/02/2020

Agnès AUJARD
Responsable RSE

Dernière mise à jour, Le 10/01/2025

Leslie GIBERT
Equipe 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

21/04/2020	Auto évaluation par l'entreprise
07/07/2020	1ère évaluation URS : note obtenue 426 / 1000
12/06/2020	Présentation du dossier au personnel
21/07/2020	Présentation du dossier au Global Compact
17/02/2022	2ème évaluation URS : note obtenue 484 / 1000
22/09/2022	Présentation au CSE
31/08/2023	Relecture du présent dossier par le consultant RSE
05/09/2023	3ème évaluation URS : note obtenue 548 / 1000
20/09/2023	Présentation du dossier aux investisseurs
20/01/2025	4ème évaluation URS : note obtenue 605 / 1000

3. CARTE D'IDENTITÉ ET INFORMATIONS GÉNÉRALES

3.1. Informations générales

 Sigles et logos			
Nom	IPSIDE		
Capital	Santarelli Group : 16 964 754 € / IPSIDE : 1 953 090 €		
RCS	893 836 643 R.C.S. Toulouse		
Siège Social	<p>Toulouse - 31100 6, impasse Michel LABROUSSE</p>		
Secteur d'activité	Cabinet de conseils en Propriété Industrielle		
Adresses et Implantation géographiques de nos sites	<p>Paris - 92400 Courbevoie Tour Trinity - 1 Bis, place de La Défense</p>	<p>Montpellier - 34000 1025, avenue Henri Becquerel</p>	
	<p>Quimper - 29337 4, rue de Kerogan</p>	<p>Bordeaux - 33300 7-9, allée Haussmann</p>	
	<p>Brest - 29200 SIAM - 81, rue de Siam</p>	<p>Pau - 64000 ACTIVA - 4, allée Catherine de Bourbon</p>	
	<p>Bayonne - 64100 1, rue Pierre Rectoran</p>	<p>Tours - 37554 St Avertin 39, rue Grange Galand</p>	
	<p>Grenoble - 38000 22, Av. Doyen Louis Weil</p>	<p>Nantes - 44000 12, avenue Carnot</p>	
	<p>Poitiers - 86360 Chasseneuil-du-Poitou Avenue René Monory, Immeuble Antarès</p>	<p>Marseille - 13567 Les Docks - 10, place de la Joliette</p>	
	<p>Rennes - 35510 Cesson-Sévigné 26, rue du Chêne Germain</p>	<p>Lille - 59120 LOOS Eurasanté - 235, avenue de la recherche</p>	
	<p>Nantes - 44000 12, avenue Carnot</p>	<p>Chengdu - 610041 Wuhou District</p>	
	<p>Shenzhen - 518000 Nanshan District</p>		

3.2. Responsabilités et autorités

 Dirigeant	IPSIDE : Eric LE BIHAN / Santarelli Group : Christophe CORNUEJOLS	
 Membres des différents comités	Comité de suivi : Christophe CORNUEJOLS Nicolas BRAULT Éric LE BIHAN Investisseur	Comité de direction : Christophe CORNUEJOLS Agnès AUJARD Nicolas BRAULT Emmanuelle GOUZI Stéphanie RAYNAUD Adrien BETRANCOURT Gwendal BARBAUT Dominique HAGLON Hélène STANKOFF Eric LE BIHAN Véronique DOSSE Laurent PITOU
Responsable Qualité / SST / RSE / CNIL / DPO	Agnès AUJARD	
Ambassadeur RSE	Cloé SIGAL-GUILLE - 📍 Paris Ludivine LEVEQUE - 📍 Paris Agathe CONTER - 📍 Quimper Mathieu RICHARD - 📍 Grenoble Arnaud GUILLOU CAMARGO - 📍 Bordeaux Virginie MALASSIS - 📍 Rennes Valérie VULLIEZ - 📍 Toulouse Daria VENTURA - 📍 Toulouse	
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

	2021	2022	2023
	Ipside/ Santarelli / Brevalex	Ipside / Santarelli / Brevalex	IPSIDE
CA Consolidé	68 173 470€	67 794 756€	63 865 000€
EBITDA	1 867 351 € / 490 338 € / 367 742 €	942 223 € / 534 938 € / 1 538 964 €	5 402 000€
EBIT	1 931 677 € / 383 584 € / 1 554 783 €	655 112 € / 411 796 € / 1 225 094 €	3 032 000€
Résultat Net	1 019 592 € / 592 176 € / 131 802 €	696 192 € / 428 833 € / 67 551 €	161 000€
Dette Financière Nette	6 149 000 €	10 911 000 €	23 816 000€
Score BDF	E3+	E3+	C3-

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 :

Des bases de données sécurisées du Cabinet IPSIDE

- Un CRM (VTiger), pour la gestion de nos clients
- Un logiciel de gestion des plans d'actions (CALITA) pour la gestion de la qualité
- Deux logiciels de gestion des marques, dessins et modèles, noms de domaine (ERMINE & LOLA)
- Deux logiciels de facturation des marques (BOEMIA & LOLA)
- Le logiciel du service brevet (EPTANE)
- Le logiciel de facturation des brevets (MOEBIUS)
- Plateforme RH pour les congés, absences et le télétravail (LUCCA)
- Logiciel RH pour la paie (SILAE)

Des bases de données publiques et privées en ligne (abonnement)

- Saegis (CompuMark Thomson)
- Kluwer Manual IP
- Lexis Nexis
- Bases de données des offices nationaux en ligne
- Darts IP
- TM View

3.5. Répartition et évolution des effectifs (ETP)

		Femmes	Hommes	Cadres	Non cadres
2022	Ipside / Santarelli / Brevaalex	78 / 52 / 23	34 / 17 / 18	57 / 38 / 26	55 / 31 / 15
	Santarelli Group	13	12	9	16
	Ensemble du groupe	166	81	130	117
2023	IPSIDE	122	46	95	73
	Santarelli Group	15	13	11	17
	Ensemble du groupe	137	59	106	90
2024	IPSIDE	125	49	98	76
	Santarelli Group	16	15	17	14
	Ensemble du groupe	141	64	115	90

3.6. Convention collective applicable (RH)

Notre domaine d'activité n'est couvert par aucune convention collective, nous appliquons les dispositions légales du code du travail.

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

NEW



- **Date d'obtention** : 12/11/2024



- **Date 1ère obtention** : 11/07/2018
- **Date de validité** : 10/07/2027



- **Date 1ère obtention** : 28/04/2016
- **Date de validité** : 31/07/2025



- **Date 1ère obtention** : 29/04/2020
- **Date de validité** : 14/09/2026



- **Date 1ère obtention** : 2017
- **Date de validité** : 2024



- Guide Innovation Technologies & Propriété Intellectuelle
- Guide International IP/IT
- Guide Santé, Pharmacie & Biotechnologies 2021
- Guide Marketing, E-Commerce & Distribution



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



Le WTR 1000 se concentre exclusivement sur la pratique des marques et s'est fermement imposé comme la ressource incontournable pour ceux qui recherchent une expertise juridique de classe mondiale en matière de marques.

3.8. Nos certificats



4. LES ENJEUX DE LA RSE POUR IPSIDE

4.1. La raison d'être de IPSIDE

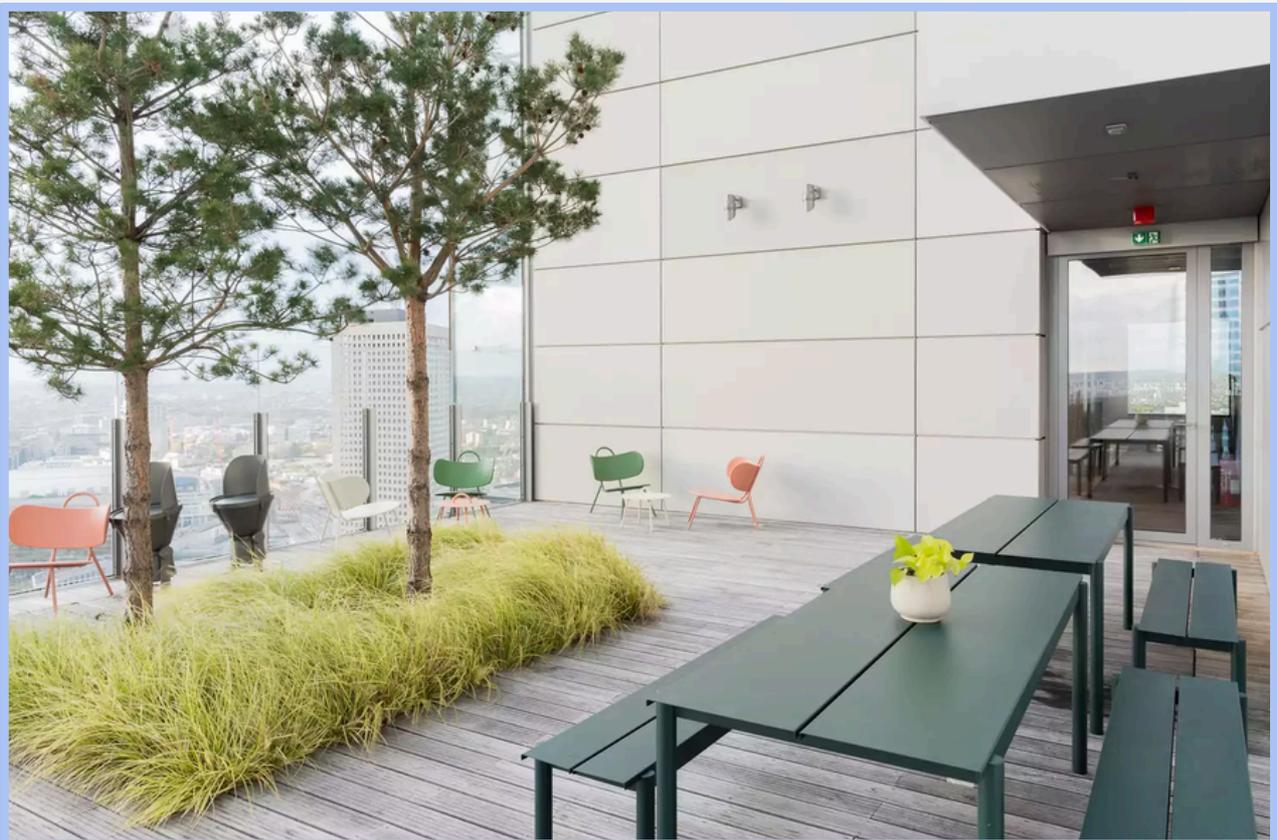
La raison d'être de IPSIDE réside dans sa capacité à fournir des services spécialisés visant à protéger, valoriser et maximiser les actifs immatériels d'une entreprise ou d'un individu, tout en offrant des solutions stratégiques et innovantes pour aider les entreprises à relever les défis complexes de l'économie contemporaine. IPSIDE va au-delà de la simple fourniture de conseils en proposant des approches adaptées à l'évolution rapide des industries et des marchés. Les actifs de propriété intellectuelle englobent une gamme variée d'éléments tels que les brevets, les marques de commerce, les droits d'auteur, les dessins et modèles industriels, ainsi que les savoir-faire et les secrets commerciaux. Voici les principaux objectifs qui définissent notre raison d'être :

- 1. Expertise Technique et Juridique :** IPSIDE s'engage à fournir une expertise technique et juridique de pointe pour aider ses clients à obtenir et à maintenir des droits de propriété intellectuelle solides et pertinents. Les conseillers en propriété intellectuelle de IPSIDE aident leurs clients à identifier les actifs immatériels qui peuvent être protégés légalement et à choisir les mécanismes appropriés pour ce faire. Ils évaluent les besoins spécifiques de chaque client et développent des stratégies de protection adaptées.
- 2. Stratégie d'Innovation :** En collaborant avec les équipes de recherche et développement, les cabinets de conseil en propriété intellectuelle aident à orienter les activités d'innovation dans le but de créer de nouveaux actifs immatériels exploitables et protégeables.
- 3. Protection des Innovations :** Le cabinet vise à protéger les innovations de ses clients grâce à des stratégies de brevets, de marques, et de dessins et modèles appropriées.
- 4. Défense des Droits :** IPSIDE accompagne ses clients dans la défense de leurs droits de propriété intellectuelle en cas de litiges, utilisant son expertise pour résoudre les conflits de manière efficace. Les conseillers de IPSIDE peuvent représenter leurs clients devant les tribunaux ou utiliser des méthodes alternatives de résolution des conflits.
- 5. Valorisation des Actifs :** Le cabinet aide les clients à valoriser leurs actifs immatériels en identifiant des opportunités de licence, de cession ou de partenariats stratégiques. Cela peut inclure la vente, la licence, ou la concession de droits sur ces actifs à d'autres entreprises ou individus, générant ainsi des revenus supplémentaires.
- 6. Veille Stratégique :** IPSIDE surveille les développements technologiques et juridiques pour permettre à ses clients de prendre des décisions éclairées et d'anticiper les tendances du marché.

7. **Accompagnement Global** : IPSIDE accompagne ses clients à chaque étape du cycle de vie de la propriété intellectuelle, depuis la conception jusqu'à la commercialisation.

8. **Intégrité et Confidentialité** : Le cabinet s'engage à maintenir l'intégrité des informations confidentielles de ses clients et à fournir des conseils honnêtes et éthiques.

En résumé, la raison d'être de IPSIDE est d'apporter une expertise spécialisée pour protéger, gérer et optimiser les actifs immatériels d'une organisation, ce qui contribue à renforcer sa position sur le marché, à générer des revenus et à favoriser l'innovation continue. IPSIDE s'engage à être un partenaire stratégique pour ses clients, les aidant à naviguer dans le paysage complexe de la propriété intellectuelle et leur offrant des solutions sur mesure pour maximiser la valeur de leurs créations et de leurs investissements en R&D. IPSIDE souhaite également rendre la propriété industrielle accessible à tous, pour encourager l'innovation, la créativité et le partage des connaissances.



4.2. Les 10 Missions de IPSIDE

1. Augmenter notre performance globale

- Développer le CA et les résultats **GRI 201-1**

2. Prévenir et maîtriser les risques (anticiper l'avenir)

- Revoir les risques chaque année (DUERP, SWOT, Analyse grandes tendances...)

GRI 201-2

3. Garantir l'acceptabilité sociale de notre activité

- Contribuer au financement de l'état et des institutions **GRI 201-1**

4. Attirer les talents, motiver et fidéliser ses collaborateurs

- Accroître la masse salariale **GRI 201-1 (RH)**
- Assurer une retraite décente à nos collaborateurs **GRI 201-3 (RH)**
- Développer le télétravail **GRI 203-2 (RH)**

5. Se différencier des concurrents et accéder à de nouveaux marchés

- Accroître nos implantations locales, nationales et internationales

6. Protéger la planète

- Limiter les émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise **GRI 305-1 et 305-2**
- Réduire la consommation et diminuer les besoins en énergie **GRI 302-4 et 302-5**
- Recycler le papier **GRI 301-1**

7. Investir

- Consacrer une part significative de nos résultats à l'investissement **GRI 201-1 et 203-1**

8. S'ancrer localement

- Développer des programmes d'aides aux communautés locales **GRI 413-1**
- Embaucher nos collaborateurs au plus proche des centres de décision **GRI 202-2 (RH)**

9. Protéger les données de nos clients et de nos collaborateurs

- 100% des données clients et de nos collaborateurs sont protégés et traités dans nos infrastructures en France (RGPD) **GRI 418-1**

10. Innover

- Développer le CA par des nouvelles technologies et pratiques **GRI 203-2**

Ces missions sont alignées avec notre engagement à fournir des services spécialisés visant à protéger, valoriser et maximiser les actifs immatériels de nos clients. Depuis la fusion des quatre entités, effective le 1er janvier 2023, nous avons opéré sous les enseignes Santarelli, Ipside et Brevalet jusqu'à fin 2024, tout en renforçant notre position de leader dans le domaine de la propriété intellectuelle.

4.3. Présentation de IPSIDE



IPSIDE, né du rapprochement en 2021 des cabinets français SANTARELLI, BREVALEX et IPSIDE, est un cabinet de Conseil en Propriété Industrielle qui accompagne de très nombreux clients français et étrangers dans la protection de leurs innovations et la défense de leurs droits de PI. La fusion de ces quatre entités est légalement effective en date du 1er janvier 2023. Cependant, nous avons conservé nos trois enseignes, Santarelli, Ipside, et Brevaalex, jusqu'à fin 2024. Ce rapprochement a permis à IPSIDE d'être un nouveau leader de la PI en Europe.

Cette expertise de longue date pour chacun des trois cabinets précités a permis à IPSIDE d'acquérir un savoir-faire complet dans tous les domaines de la Propriété Industrielle, sur les aspects juridiques et stratégiques, pour des clients de différents profils.

IPSIDE est qualifié pour représenter ses clients devant l'INPI, l'Office Européen des Brevets (OEB), l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) et l'Office de la Propriété Intellectuelle de l'Union Européenne (EUIPO). IPSIDE est membre de la Compagnie Nationale des Conseils en Propriété Industrielle (CNCPI), ainsi que d'autres associations professionnelles internationales dans le domaine de la Propriété Intellectuelle, dont : EPI (Institut des mandataires agréés près l'Office européen des brevets), AIPPI (Association Internationale pour la Protection de la Propriété Intellectuelle), LES (Licensing Executives Society) et INTA (International Trademark Association).

Notre cabinet dispose d'une expertise solide dans les domaines de l'obtention et de la défense des titres de propriété industrielle (Brevets, Marques, Dessins et Modèles), tant en France qu'à l'étranger. À ce titre, notre cabinet est susceptible de fournir toutes les prestations visant à obtenir tout titre de brevet en France et à l'étranger.

Notre expertise est également reconnue dans le domaine des contentieux et consultations technico-juridiques, des audits et Due Diligence, de l'évaluation financière des actifs immatériels, des évaluations d'essentialité de brevets pour des « patent pools » (Standard Development Organizations) qui gèrent des portefeuilles de brevets correspondant à des standards tels que WCDMA (3G) ou LTE (4G).

4.4. Chiffres clés de IPSIDE

57

Ingénieurs et Scientifiques

Collaborateurs

221

**63,9
M€**

CA Consolidé de 2023

Années d'ancienneté

170

18

Bureaux en Europe et en Chine

4.5. Nos projets

4.4.1. Nos projets réalisés

Mise en place 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

Mise en place de la plateforme Eporeg

Caractéristiques : Saisie et envoi de mail automatique lors des validations de brevets Européens

Conséquences : Economie sur les coûts de validation des brevets Européens, gain de temps

Mise en place de la démarche RSE selon ISO 26000

Caractéristiques : Être reconnu comme le premier cabinet conseil en propriété industrielle démontrant une performance RSE selon ISO 26000

Conséquences : Evolution de la marque employeur, avantage concurrentiel

Mise en place de 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

ERMINE : 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 agile) de notre outil, avoir un outil adapté à nos besoins, réduire les coûts de licences, gain de temps sur le long terme, maintenance évolutive généralement l'innovation.

4.4.2. Nos projets en cours

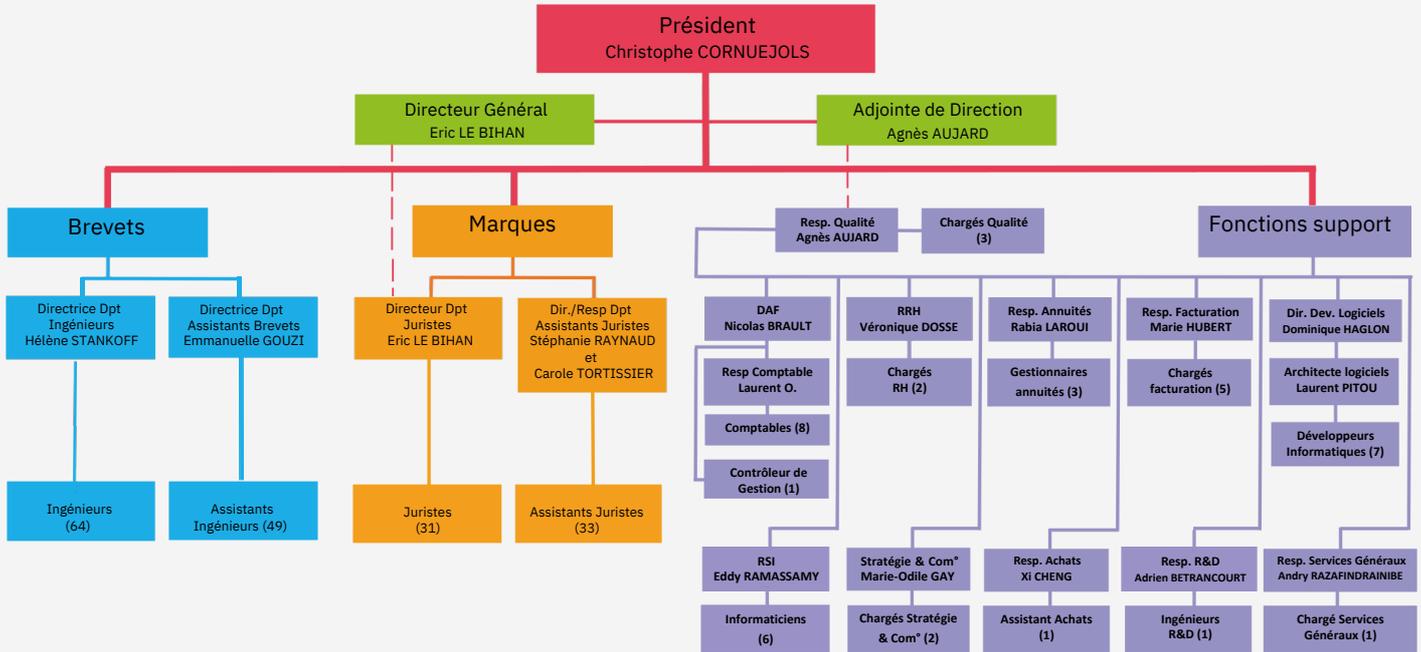
Recherche & Développement

Caractéristiques : En tant qu'entreprise agile et proche du client, nous avons décidé de dédier un service à part entière à la R&D. Ce service R&D s'appuie sur l'expertise de 6 personnes.

Conséquences : De nombreux projets sont en réflexion ou en réalisation.

5. ORGANIGRAMME & CSE

Organigramme de 2024



Liste des élus au CSE

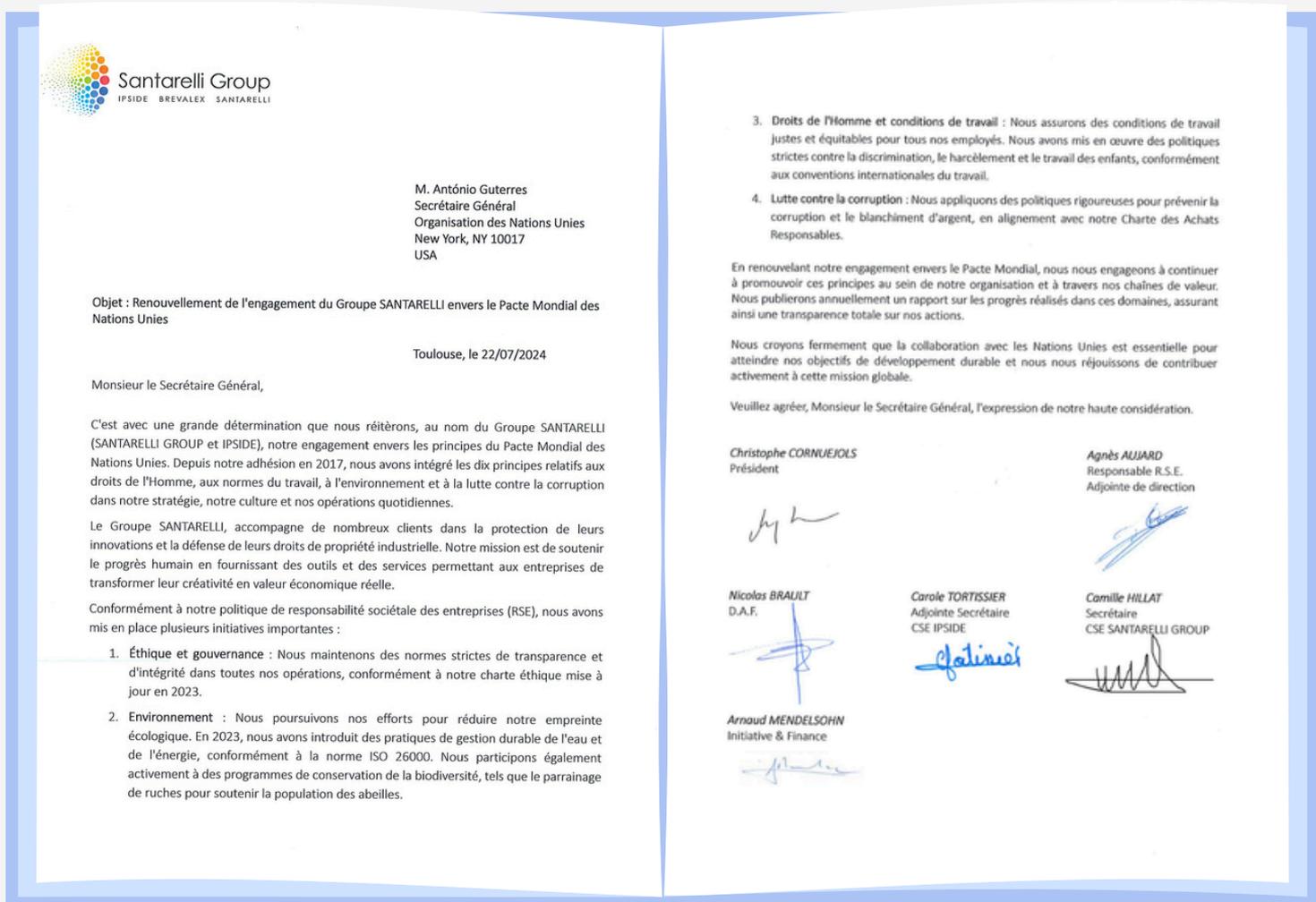
Titulaires	Suppléants
Collège ouvriers - employés (IPSIDE)	
Mme. KADA Kristel Mme. CEMBRZYNSKA Aretta Mme. ERBIN Christel	Mme. ALTRIEN Stéphanie Mme. HADJADJ Mimouna Mme. POGGI Elena
Collège techniciens, agents de maîtrise, cadres (IPSIDE)	
Mme. TORTISSIER-HIAULT Carole Mme. BRESSON Lisa Mme. COSTA Veronika Mme. CONTER Agathe Mme. AUBERT Bérénice	Mme. VERGNAUD-CERVELLE Julie M. ASTRIE Alexandre Mme. DARMON Karine M. BERTRAM Jan
Collège unique (Santarelli Group)	
Mme. HILLAT Camille	

6. ENGAGEMENT

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Assurer un engagement du président, de la responsable RSE, du comité de mission et du CSE

GC 19 b/d
GC 20 b/c/d
GC 21 e



BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Faire signer la lettre d'engagement à nos investisseurs

GC 19 b/d
GC 20 b/c/d
GC 21 e



7. GENERALITES SUR LE PACTE MONDIAL

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Nous faisons référence aux normes et conventions internationales pertinentes

GC 6 b



7.1. Contexte

Initiative spéciale du Secrétaire général des Nations Unies, le Pacte mondial des Nations Unies (ou United Nations Global Compact) est un appel aux entreprises du monde entier à aligner leurs pratiques et leurs stratégies sur Dix principes, qui découlent des textes fondamentaux des Nations Unies, dans les domaines des droits humains, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. L'ambition du Pacte mondial est de développer l'impact mondial des entreprises, en respectant ces Dix principes et en atteignant les 17 Objectifs de développement durable (ODD), par le biais d'entreprises et d'écosystèmes responsables, qui favorisent le changement.

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

Droit 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.



7.3. Les principes du ODD appliqués par IPSIDE

	1 - Pas de pauvreté	2 - Faim "zéro"	3 - Bonne santé et Bien-être	4 - Education de qualité	5 - Egalité des sexes	6 - Eau propre et assainissement	7 - Energie propre et d'un coût abordable	8 - Travail décent et croissance économique	9 - Industrie, innovation et infrastructure	10 - Inégalités réduites	11 - Villes et communautés durables	12 - Consommation et production responsable	13 - Action pour le climat	14 - Vie aquatique	15 - Vie terrestre	16 - Paix, justice et institutions efficaces	17 - Partenariat pour la réalisation des objectifs
Contribution forte et directe à l'objectif (liée aux métiers)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Autre contribution à l'objectif (indirecte ou volontaire)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
RESPECTER LA DIGNITÉ ET LA SINGULARITÉ DE CHACUN																	
Charte d'éthique et de conduite					○			●	●	●							○
Lutter contre l'exclusion à l'embauche	○							●	●	●							
Travailler avec des entreprises respectant les Droits de l'Homme					●			●	○	●							○
AGIR POUR LE BIEN-ÊTRE DE NOS COLLABORATEURS																	
Mettre à disposition des installations dans les locaux (eau potable, cuisine, climatisation, etc)			●			●											
Mettre en place des mesures psycho-sociales (mutuelle, télétravail, flexibilité des horaires, etc)			●					●		○							
Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (avantages maternité, télétravail, etc)			●		○			●									
TRANSMETTRE LES SAVOIR-FAIRE D'EXCELLENCE																	
Partenariats avec des universités, incubateurs, pépinières d'entreprises				●					○								
Proposer des parcours en alternance et des stages pour former les jeunes.				●													
Former et qualifier le personnel et s'assurer d'un maintien des savoir-faire				●				○									
S'ENGAGER POUR UNE SOCIÉTÉ MEILLEURE																	
Devoir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes					●					●							
Engagement auprès d'associations à impact social (discriminations, santé, jeunes)					●					●							●
Participation à des événements sportifs engagés			○							●							
DÉVELOPPER LA CIRCULARITÉ CRÉATIVE																	
Nommer des ambassadeurs RSE pour favoriser les initiatives du personnel		○										●					
Mise à disposition pour chaque salarié de 10 % de leur temps de travail pour participer à des ateliers collaboratifs								○	●								
PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ																	
Identifier les sources de gaspillage énergétique et optimiser la consommation d'énergie						●	●					●	●		○		
Mise en place de démarches « zéro déchet » et de recyclage							●				●	●	●	○			
Partenariat avec une association de préservation des abeilles												●	●	●			●
AGIR POUR LE CLIMAT																	
Favoriser les transports qui émettent le moins de GES pour ses employés							○						●				
Charte environnementale et guide des bonnes pratiques												●	●				
Effectuer un bilan carbone et faire baisser les émissions							●					●	●				
S'ASSURER DE LA TRANSPARENTÉ ET LA TRANSPARENTÉ																	
Travailler avec des fournisseurs engagés dans une démarche de développement durable ou qui sont reconnus par des écolabels fiables												●	○		●		
Charte des achats responsables												○		●			
Respect des exigences légales en matière commerciale et sociale		●						●	○								

8. GENERALITES SUR L'ISO 26000

8.1. Contexte

La norme ISO 26000 a pour but de définir et de clarifier le concept de responsabilité sociétale et de le rendre applicable à tout type d'organisation (entreprises, collectivités, associations, fondations), de tout pays, quels que soient l'activité et l'effectif.

Il existe plus de 24 610 normes ISO (chiffre au 31 décembre 2022), 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
- Les communautés et le développement local
- L'environnement
- La loyauté des pratiques
- Les questions relatives aux consommateurs

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 questions centrales 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

Chers collaborateurs, partenaires et parties prenantes,

Dans un monde en constante évolution, où la concurrence s'accroît jour après jour, notre société a résolument choisi de s'engager dans une politique durable et responsable. C'est grâce à l'implication de toutes nos parties prenantes, internes et externes, que nous avons pu évoluer vers une entreprise pérenne et prospère.

L'année écoulée a été marquée par la cohésion et la fusion de nos entités, aboutissant à la naissance d'IPSIDE, tout en conservant nos trois enseignes jusqu'à la fin de 2024. Cette transformation a renforcé notre engagement envers la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Nous avons constitué une véritable équipe dédiée à la RSE, avec des ambassadeurs sur chaque site. Leur rôle est crucial : ils questionnent, écoutent et répertorient toutes les idées et axes d'amélioration possibles, contribuant ainsi à notre démarche collective.

Notre objectif premier reste la satisfaction de nos clients. Pour y parvenir, nous devons travailler ensemble dans le respect mutuel et celui de notre environnement. L'impact positif de notre entreprise découle de notre conviction que les valeurs économiques, écologiques et sociales sont indissociables. C'est ce triptyque de valeurs qui a forgé la confiance de nos clients envers nous.

Nous invitons tous nos collaborateurs, fournisseurs et autres acteurs à s'engager avec nous dans cette démarche. Nous aspirons à faire de la RSE non seulement une politique exemplaire, mais une normalité au sein de notre organisation. C'est pour toutes ces raisons que nous sommes fiers de vous présenter ce rapport, illustrant nos engagements et nos actions en faveur d'une société tournée vers l'avenir.

Nous sommes convaincus que c'est ensemble, en œuvrant pour un avenir durable, que nous pourrons continuer à faire de notre société une entreprise de référence.

Avec mes sincères salutations,

Agnès AUJARD
Responsable R.S.E
Membre du comité de direction



BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Attribuer la responsabilité de la démarche RSE à un membre de la direction

GC 1 d
GC 4 f



BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Présenter notre rapport RSE et/ou nos bonnes pratiques aux autres dirigeants d'entreprises, aux investisseurs, aux actionnaires, aux représentants d'ONG et de collectivités locales.

GC 17 d



9. GENERALITES SUR L'OIT

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

- Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)

L'abolition effective du travail des enfants

- Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)

10. 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 à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme	Droits de l'homme	§ 6 - Engagement § 11 - Gouvernance
Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme		§ 6 - Engagement § 11- Gouvernance
Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation	Relations et conditions de travail	§ 6 - Engagement § 11- Gouvernance § 14 - Social
Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	Gouvernance de l'Organisation Loyauté des pratiques	§ 6 - Engagement § 11- Gouvernance
Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants		§ 6 - Engagement § 11- Gouvernance
Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession		§ 6 - Engagement § 11- Gouvernance
Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin		§ 6 - Engagement § 11- Gouvernance
Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement		§ 6 - Engagement § 11- Gouvernance
Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	Environnement	§ 6 - Engagement § 11 - Gouvernance § 13 - Environnement
Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement		§ 6 - Engagement § 13 - Environnement
	Questions relatives aux clients	§ 12- Efficacité économique
	Communautés et Développement local	§ 6 - Engagement § 15 - 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.
- Aux 21 critères spécifiques du global compact des nations unies (niveau GC Advanced) Nous utilisons dans ce cadre le logo  pour matérialiser le lien entre nos écrits, nos actions et les critères spécifiques.

Concernant toutes les nouveautés apportées dans ce rapport, nous utilisons dans ce cadre le logo 

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Un « Reporting » avec les indicateurs du GRI est assuré notamment pour les aspects relatifs aux droits de l'Homme, aux droits du travail et au développement durable

GC 5 g
GC 8 f
GC 11 f



11. Gouvernance (200 points)

GRI 103 : Approche managériale et Gouvernance / 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 (Mega trends – Grandes Tendances), Proposer des politiques coconstruites 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 ».

Indicateur de performance RSE

125 Points obtenus sur 200 lors de la dernière évaluation RSE sur les aspects « Gouvernance » en 2023

GRI 103
GRI 207



11.1. Leadership, et organes 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 + 40 points si Global Compact GC Advanced**

Le leadership et la gouvernance sont les piliers fondamentaux de la réussite et de la durabilité de toute organisation. Au sein du Groupe Santarelli, nous croyons fermement que le leadership ne se résume pas à la prise de décisions stratégiques, mais inclut également la capacité à inspirer, à engager et à mobiliser nos équipes autour d'une vision commune. Nos organes de gouvernance, composés de dirigeants expérimentés et dévoués, assurent une direction claire et une gestion efficace, garantissant que nos actions sont alignées avec nos valeurs et nos objectifs à long terme.

Le Groupe Santarelli s'engage à maintenir des normes élevées de transparence, de responsabilité et d'éthique dans toutes ses activités. Nos structures de gouvernance sont conçues pour promouvoir une prise de décision collective et éclairée, tout en offrant des mécanismes robustes pour superviser et évaluer la performance de l'organisation. Nous reconnaissons que la diversité et l'inclusion au sein de nos instances dirigeantes sont essentielles pour refléter la société que nous servons et pour favoriser un environnement de travail dynamique et innovateur.

En intégrant les meilleures pratiques de gouvernance et en mettant l'accent sur un leadership exemplaire, nous visons non seulement à répondre aux attentes de nos clients et de nos partenaires, mais aussi à jouer un rôle actif dans le développement durable et la responsabilité sociale de notre entreprise. Ce chapitre explore les principes directeurs qui sous-tendent notre approche du leadership et de la gouvernance, ainsi que les structures et processus qui soutiennent notre mission de fournir des services de conseil en propriété industrielle de la plus haute qualité. Ce faisant, nous nous contrôlons que chaque décision prise contribue à l'amélioration continue et à la pérennité de notre organisation, tout en renforçant notre engagement envers les valeurs de responsabilité sociétale et de développement durable qui sont au cœur de notre identité. Nos dirigeants s'efforcent de créer un cadre de travail où l'innovation et l'excellence sont encouragées, et où chaque employé se sent valorisé et soutenu dans son développement professionnel. Ensemble, nous construisons un avenir prometteur pour le Groupe Santarelli et pour toutes les parties impliquées que nous servons, en assurant un impact positif et durable sur notre environnement économique.



Eric Le Bihan



Christophe Cornuejols

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Analyser l'ensemble des processus en dressant la cartographie des risques et opportunités

GC 2 b



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, nous espérons atteindre le niveau « Advanced » courant 2024 / 2025. 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.

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Déployer l'ensemble des exigences RSE sur la totalité des processus de l'entreprise

GC 2 b



Organe de contrôle des comptes

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.

Organe de certification ISO 9001 et d'évaluation RSE

Nous sommes audités chaque année par URS France, organisme de certification International dans le cadre de la certification ISO 9001, les conclusions de l'audit amène notre organisation à plus d'efficacité. Nous sommes évalués tous les 18 mois par URS France, organisme tiers indépendant en matière de RSE, l'évaluation propose des pistes de progrès. Nous formalisons les pratiques RSE dans la description de nos processus.

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Formaliser les pratiques RSE dans la cartographie et les fiches Processus

GC 15 e



Audits internes

Nous évaluons chaque année la maturité de nos processus lors d'audits internes confiés à des collaborateurs formés et indépendants. (cf. charte de l'audit interne)

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Auditer le processus RH en contrôlant la conformité aux principes relatifs aux normes du travail et de comportement de l'OIT

GC 8 g



Comité RSE / Comité de mission

Le Comité de RSE, composé de la direction et des ambassadeurs RSE s'assure que nous mettons en place les engagements présentés dans ce rapport, que nous déployons les moyens nécessaires pour progresser dans nos missions, que la gouvernance assurera son entier soutien à la démarche RSE. Le comité de RSE s'appuie sur l'expertise de ses membres et ambassadeurs pour proposer des pistes de travail et les initiatives possibles. Ce comité mis en place en 2023 accompagne la société dans sa restructuration.

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Attribuer la responsabilité de la mise en place des actions RSE aux ambassadeurs

GC 1 d
GC 1 f
GC 4 b
GC 8 d



Enfin, d'ici 2025 l'entreprise aura terminé sa période de fusion et de réorganisation et pourra se revendiquer « société à mission » afin de 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.

11.2. Charte éthique

GRI 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 (GCPR2 et GCPR10) : **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.

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Déclarer nos pratiques éthiques dans une charte signée par la direction, les transmettre à nos prestataires externes, les évaluer par des indicateurs GRI

GC 12 b/f
GC 13 b
GC 14 f



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 importantes. 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.

Indicateur de performance RSE

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

GRI 205
GRI 206



BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Pour mieux intégrer le comportement anticoncurrentiel, la charte éthique a été revue (pas d'entente avec la concurrence en vue de limiter les marchés)

GC 10 b



Indicateur de performance RSE

0 cas de discrimination dans le cabinet en 2024

GRI 406-1



11.3. Autres chartes

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Communiquer nos valeurs et nos attentes RSE envers les fournisseurs et autres prestataires externes

GC 2 c



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. Pour cela, nous avons créé un **guide des bonnes pratiques** à adopter en entreprise afin de sensibiliser nos collaborateurs aux gestes respectueux de l'environnement.

Parce que notre cabinet 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 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. Par la suite, un **manuel qualité**, contenant les activités instaurées par IPSIDE afin de remplir nos engagements envers nos clients et la réglementation applicable, a été rédigé afin que toutes les parties impliquées puissent comprendre facilement notre organisation.



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.

Action réalisée en 2023

Adhésion à la Charte de parentalité

GRI 403

GRI

11.4. Communications et Marketing

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**

11.4.1. Communication interne

- **Comité de suivi**
 - Tous les 2 mois
 - Participants : Christophe CORNUEJOLS, Nicolas BRAULT, Éric LE BIHAN, Investisseur

- **Comité de direction (Codir)**
 - 1 fois par mois
 - Participants : Christophe CORNUEJOLS, Agnès AUJARD, Nicolas BRAULT, Emmanuelle GOUZI, Stéphanie RAYNAUD, Adrien BETRANCOURT, Gwendal BARBAUT, Dominique HAGLON, Hélène STANKOFF, Eric LE BIHAN, Véronique DOSSE, Laurent PITOU
- **Réunions des membres du Codir & du management avec leurs équipes**
 - Information descendante du Codir et remontées terrain 1 fois par mois
 - Animation managériale
- **Réunions avec l'ensemble des collaborateurs**
 - 3 fois par an
- **Newsletter interne tous les mois. Rubriques récurrentes : Business insight, Opérationnel, RH, RSE, Vie de l'entreprise.**
- **AG des actionnaires (internes), une fois par an**
- **A partir du 2e semestre de 2025, nous n'aurons plus qu'un seul réseau, ce qui permettra de mettre en place un intranet qui sera accessible à l'ensemble de nos collaborateurs.**

11.4.2. Communication externe

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

Nous communiquons avec nos parties prenantes extérieures de manière transparente à travers divers supports : site interne à destination des clients et des prospects, news envoyés à tous nos clients par email tous les mois, post réguliers sur LinkedIn, communiqué de presse pour les évolutions marquantes, participation à des salons professionnels, newsletters à destination de notre réseau de correspondants étrangers deux à trois fois par an, etc. 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. 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, etc.)

Cartographie des Principales des parties prenantes et intéressées

IPSIDE mène une politique active de dialogue avec ses parties prenantes

Partenaires, Prestataires externes, Fournisseurs, Sous-traitants	Sphère publique (parties prenantes économiques et institutionnelles)	Société / Planète	Sphère économique directe
<ul style="list-style-type: none"> • Prestataires externes • Services juridiques (Avocats) • Développeur informatique Algosoft • Organismes de formation • Associations professionnelles • Banque/ BPI • Assureurs • Banque de France • Comptables et commissaires aux comptes • Fournisseurs/ Correspondants • RWS, ADT • Hébergeur des serveurs • Bailleurs • Prestataires de services • Prestataires paie • Prescripteurs (CCI, incubateurs, pépinières ...) • Evaluateurs étrangers • Services comptables des clients • Services comptables des fournisseurs • Université parisienne « Paris cité » 	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernement, U.E. • Banque de France (Autorité) • Services fiscaux • Organismes sociaux • Offices (paiement des taxes, examens...) • Organismes tiers indépendants et certificateurs (Autorités Internationales) • Organismes internationaux (Banque mondiale, Nations Unies, OIT...) • Autorités nationales et locales 	<ul style="list-style-type: none"> • Médias • La nature / la planète / l'écosystème • La société en général • Ecoles et Universités • Syndicats • ONG nationales • ONG internationales • Riverains 	<ul style="list-style-type: none"> • Clients • Prospects • Investisseurs (I&F, BPI France, G SO/Idia) • Salariés associés de Ipside, Brevalex et Santarelli • Salariés/personnel • Président de l'organisation • CNCPI • Auditeurs qualité • Ingénieurs et juristes • Avocats en droit social • Représentants du personnel (DP/CE/CHSCT) • Clients via Licensing / SISVEL/ Voice Age • Evaluateurs internes • Personnel administratif et de support • Etudiants, futurs salariés, alternants

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation sont définis avec les parties prenantes clés.

GC 21 c



11.4.3. Communication de la RSE aux prestataires externes et fournisseurs

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 (hors services relatifs aux métier), et une personne chargée de la gestion de nos correspondants étrangers. 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.

Action réalisée en 2023 - 2024

80% de nos prestataires externes sont sensibilisés à la RSE et / ou ont signé notre charte des achats responsables.

GRI 308
GRI 414



Action prévue pour 2025

100% de nos correspondants privilégiés sont sensibilisés à la RSE et/ ou ont signé notre charte des achats responsables.

GRI 308
GRI 414



11.4.4. Communication vers parties prenantes (gestion des plaintes et réclamations)

Les clients, prospects, et/ou partenaires sont invités à déposer leurs mécontentements, plaintes et réclamations relatives à nos activités dans l'espace dédié (site internet IPSIDE) ou par le canal de leur choix.

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Assurer un mécanisme simple de dépôt de plaintes et réclamation pour les clients et les prospects.

GC 5 f



11.5. Droits de l'homme

GRI 405 : Diversité & Egalité des chances / 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, etc. 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.

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Mise en place d'un management respectueux des droits de l'Homme et d'une communication actions réalisées au personnel

GC 3 b/d/e



Les plaintes légitimes sur les droits de l'Homme et autres principes fondamentaux de la RSE en provenance des parties prenantes sont à communiquer à la responsable RSE par le canal de leur choix (courriel, courrier, téléphone, contact sur site Internet).

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Assurer un mécanisme simple de dépôt de plaintes sur les droits de l'homme et autres principes fondamentaux de la RSE

GC 5 f



11.6. 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**

11.6.1. Règlementations 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.

Action réalisée en 2023

Volonté de respecter 100% des exigences légales en matière commerciale (Taux de légalité = 100%)

GRI 417
GRI 419



11.6.2. Règlementations sociales

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

Action réalisée en 2023

Respect des exigences légales en matière sociale (Taux de légalité = 100%)

GRI 417



Nous prenons en compte les conventions fondamentales de l'OIT. L'OIT a qualifié de conventions fondamentales, les conventions portant sur les principes de droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit à la négociation collective, élimination du travail forcé ou obligatoire, abolition du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi.

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Faire référence aux normes et conventions internationales pertinentes

GC 6 b



11.6.3. La conformité au RGPD



418 : Confidentialité des données

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.

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Mise en place d'un coffre-fort numérique pour la gestion des données du personnel en conformité avec RGPD (notamment lors du départ du personnel)

GC 6 c

GC 8 e



11.6.4. 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.

11.7. 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 comprenant les contentieux financiers avec nos clients sont de l'ordre de 25 K € soit 0,03 % du chiffre d'affaires. Les procédures de dépenses d'avocats pour les procédures prudhommales sont de l'ordre de 0 euros par an soit 0 % de la masse salariale.

Indicateur de performance RSE

25% de salariés actionnaires en 2023

GRI 401-2



Indicateur de performance RSE

0% de dépenses au conseil de prudhommes par rapport à la masse salariale en 2024

GRI 402



Indicateur de performance RSE

100 % des sites ont un ambassadeur RSE

GRI 402



Indicateur de performance RSE

0,02 % de dépenses pour litiges client par rapport au chiffre d'affaires en 2023

GRI 402



11.8. Répartition du résultat

Commentaires sur la répartition du résultat entre Rémunération des propriétaires – Rémunération du personnel et actionnariat 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 de 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.

Indicateur de performance RSE

Montant de la participation versée aux salariés
Ipside = 42 325€ en 2023
Montant de la participation versée aux salariés
Santarelli = 9 494€ en 2023

GRI 401-2



Indicateur de performance RSE

0 incidents ou plaintes sur des principes RSE de la part des salariés en 2024

GRI 402
GRI 416-2



Action réalisée en 2023

Proposer au personnel de gérer en totale autonomie des projets RSE

GRI 404



Action prévue pour 2025

Répertorier le nombre d’heures passées sur les projets RSE

GRI 404-1



12. Efficacité économique (200 points)



201 : Performance économique / 202 : Présence sur le marché / 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)

Indicateur de performance RSE

120 Points obtenus sur 200 lors de la dernière évaluation RSE sur les aspects « Gouvernance » en 2023

GRI 201
GRI 202
GRI 203

12.1. 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 métier.
- **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.
- En 2022, nous avons monté un **dossier CIR (Crédit Impôts recherche)** relatif à nos dépenses en développement de l'intelligence artificielle.

12.2. Commentaires sur la cotation bancaire

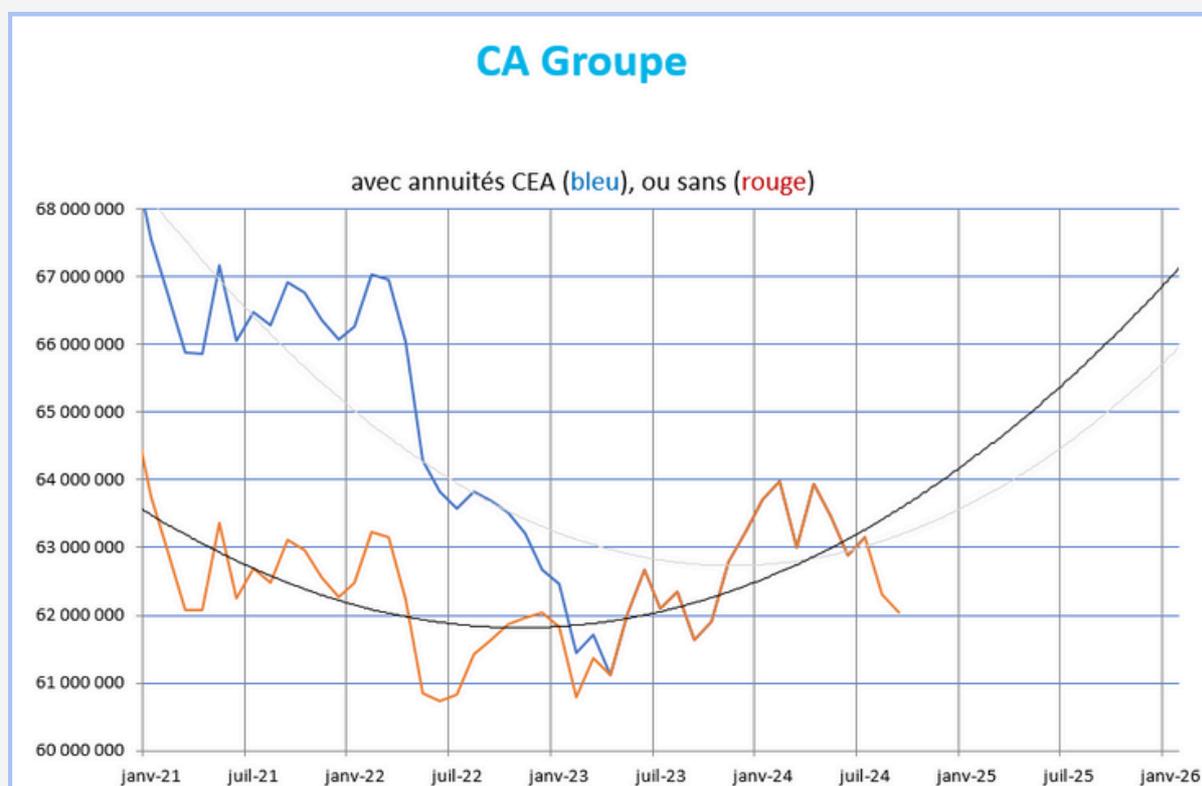
Commentaires sur la Cotation bancaire (BDF), la situation financière et trésorerie, sur la structure du bilan : **20 points**

En 2023, notre cabinet a obtenu la cotation Banque de France C3 , témoignant de notre gestion financière responsable et de notre capacité à honorer nos engagements. Cette évaluation nous motive à poursuivre notre développement durable et à renforcer nos performances économiques dans le respect de nos valeurs RSE.

La trésorerie IPSIDE est positive d'environ 5 M € en temps normal, avec une augmentation régulière d'environ 300 K € par mois.

12.3. Commentaires sur le CA et les résultats

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



Les graphiques ci-contre illustrent l'évolution de notre CA ainsi que celle de notre taux de marge. Alors que le contexte économique national actuel, marqué par une conjoncture incertaine, impacte les décisions d'investissement des entreprises, notamment en matière d'innovation et de protection de la propriété intellectuelle, notre cabinet a su adapter sa stratégie. Cette situation économique a entraîné une contraction de notre chiffre d'affaires, plus marquée depuis le début de l'année 2023.

Les facteurs contribuant à cette baisse d'activité incluent :

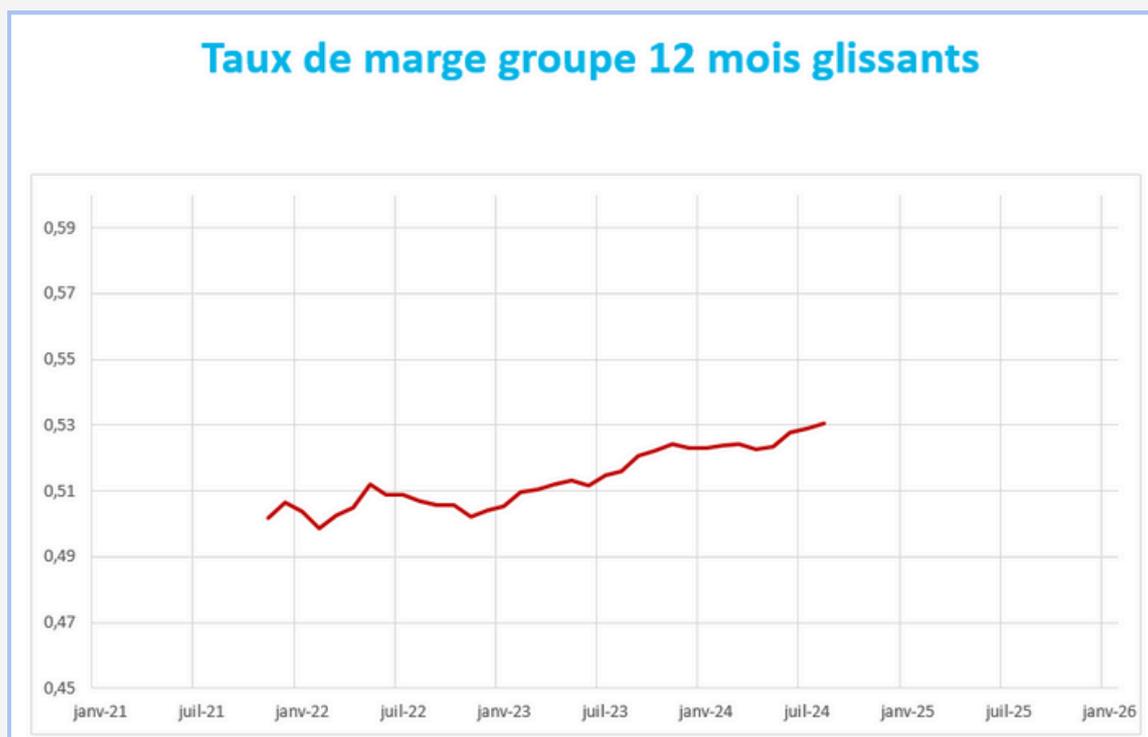
- **L'inflation persistante** : qui contraint les entreprises à optimiser leurs dépenses.
- **La hausse des taux d'intérêt** : qui rend l'accès au financement plus difficile.
- **L'incertitude économique et géopolitique** : qui reporte les décisions d'investissement à long terme.

Nous avons ainsi constaté une baisse de 5,79 % de notre chiffre d'affaires de 2023 par rapport à l'année précédente. Nous enregistrons une baisse globale de 6,32 % entre 2021 et 2023.

Cependant, et c'est un point important à souligner, nous avons réussi à améliorer notre taux de marge. Cette progression s'explique par plusieurs facteurs :

- **Optimisation de nos coûts opérationnels** : Nous avons mis en place des mesures d'efficacité interne pour maîtriser nos dépenses sans compromettre la qualité de nos services.
- **Adaptation de notre politique tarifaire** : Nous avons ajusté nos tarifs pour refléter la valeur de notre expertise et la complexité des dossiers traités, tout en restant compétitifs sur le marché.

Cette amélioration du taux de marge démontre notre capacité à nous adapter aux conditions du marché et à maintenir une rentabilité saine, même dans un contexte économique difficile.



12.4. 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**

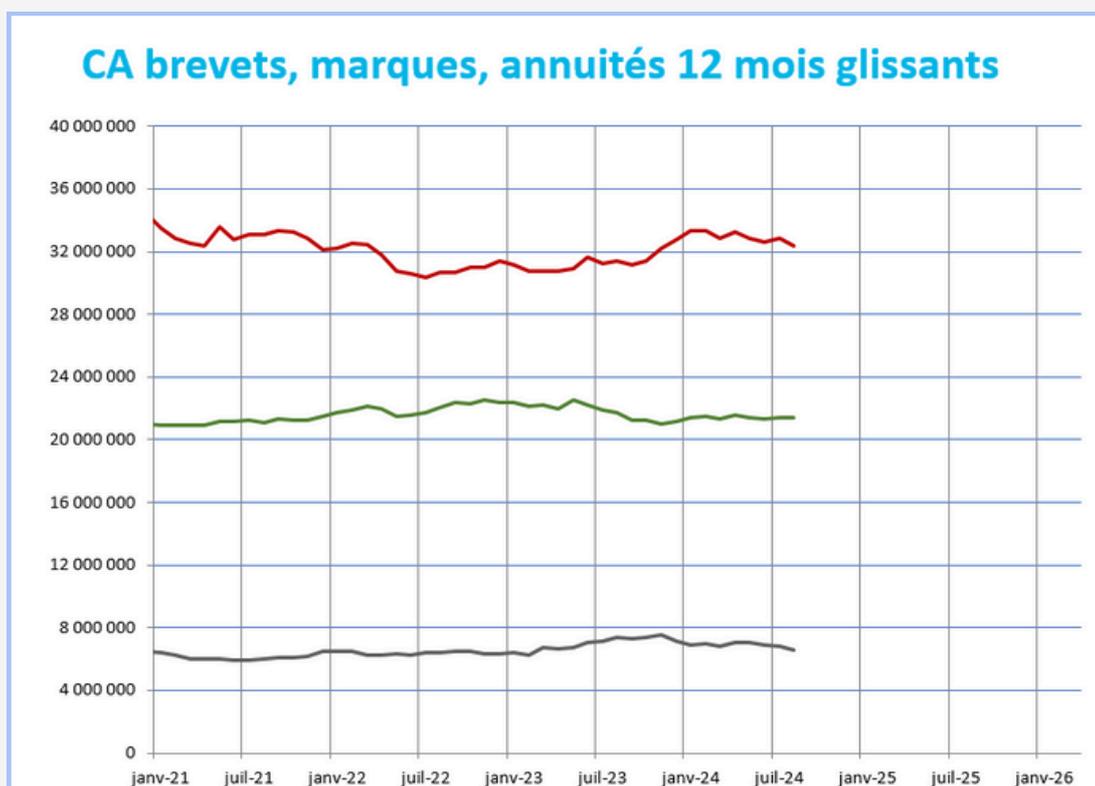
En termes géographiques, la France représente 80% de nos clients, et la Chine 5%, en très forte augmentation. Dans cinq ans, la part française devrait baisser à 65% et la part des pays émergents devrait monter à 30%, le reste étant lié à des clients américains ou d'autres pays.

Depuis la fusion, la clientèle est composée pour moitié de grands groupes, et pour moitié de PME, start-ups et ETI.

Au cours des dernières années, notre chiffre d'affaires a suivi des dynamiques contrastées selon nos trois principales activités : brevets, marques et annuités.

- **Les brevets**, représentant la plus grande partie de notre CA, affichent une stabilisation autour de 32 millions d'euros après une légère baisse initiale.
- **Les marques** présentent une performance stable mais nécessitent une attention particulière face à la légère diminution récente.
- **Les annuités**, en revanche, montrent une progression continue, illustrant notre capacité à capter une croissance régulière dans ce domaine.

Le graphique ci-dessous traduit nos efforts pour maintenir une stabilité financière globale tout en identifiant les axes d'amélioration pour renforcer nos performances dans un marché compétitif.



12.5. 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 de IPSIDE et l'entrée dans le capital d'Initiative & Finance, Bpifrance, Grand Sud-Ouest Capital et IDIA Capital Investissement, IPSIDE franchit une nouvelle étape pour accélérer son développement. Avec l'acquisition de Santarelli et Brevallex en 2021, le groupe consolide sa position de leader sur le marché français de la propriété industrielle (70 M€ de chiffre d'affaires en 2023). Le groupe bénéficie de synergies et continue d'investir dans sa plateforme digitale.

Les développements technologiques de la profession tournent autour de l'intelligence artificielle et d'Internet. La veille chez IPSIDE est un processus crucial pour rester informé des développements juridiques, technologiques et industriels liés aux droits de propriété intellectuelle tels que les brevets, les marques, les droits d'auteur et les secrets commerciaux. Ces efforts sont essentiels pour assurer la protection et la valorisation des actifs intellectuels de nos clients, garantissant ainsi leur compétitivité et leur succès sur le marché.

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, guerres ...) 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 font l'objet d'un traitement dans l'analyse des risques SWOT.

Action prévue pour 2025

Analyser les impacts liés aux grandes tendances dans le SWOT

GRI 103

GRI

12.6. Commentaires sur les subventions reçues

GRI

201 : Performance économique / 415 : Politiques Publiques

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

IPSIDE est un cabinet indépendant, qui ne reçoit aucun financement de la part de lobbyistes ou d'organisations politiques. IPSIDE revendique son engagement envers l'intégrité et l'éthique dans ses interactions avec les acteurs politiques.

Indicateur de performance RSE

0 € = montant reçus par des lobbyistes ou organisations politiques (principe de neutralité) en 2024

GRI 415-1



12.7. 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**

Les achats métiers

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 que 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 établi une charte des « achats responsables » qui permet de les évaluer et de les aider à créer des entreprises plus durables.

Les autres achats

IPSIDE fait de son mieux pour réduire son impact écologique. En ce qui concerne les achats en informatique, nous travaillons avec la société DELL dont 90,2 % des emballages sont fabriqués à partir de matériaux recyclés ou renouvelables. Pour ce qui est des achats de bureaux, nous avons supprimé au mieux le plastique, pour exemple, ce sont des couverts et de la vaisselle en inox, porcelaine et en verre qui sont mis à la disposition de tous les collaborateurs. Quant à nos fournitures, chacune de nos cartouches d'encre sont recyclées une fois utilisées.

Indicateur de performance RSE

0% des prestataires métier externes font travailler les enfants en 2024

GRI 408



12.8. 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**

Indicateur de performance RSE

90% de de notre clientèle est fidèle en 2024

GRI 202



Depuis la création de 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.

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 :

- Bien connaître nos clients pour toujours mieux répondre à leurs attentes actuelles et futures, et ainsi nouer des relations durables avec eux
- Echanger avec les clients stratégiques

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

Nous travaillons actuellement sur le développement d'un outil pour mesurer la satisfaction client. Si nous parvenons à le finaliser, nous pourrions suivre le NPS (Net Promoter Score), ce qui nous offrirait la possibilité, d'une part, de détecter l'insatisfaction de manière opérationnelle, et d'autre part, de suivre l'évolution de cet indicateur.

Liste de quelques opérations réalisées dans le cadre des relations clients en 2024 :

- Optimisation et animation de notre partenariat avec Cleantech Open France (membre du jury de sélection des startups accompagnées par cette association, participation aux événements qu'ils organisent),
- Animation de nos partenariats avec le Village by CA (Toulouse et Niort-La Rochelle) : membre du comité de sélection des nouvelles promotions de startups incubées au Village, conférences thématiques en lien avec la propriété industrielle pour informer les startups (éviter les écueils de l'internationalisation, valoriser sa startup en vue d'une levée de fonds grâce à ses titres de PI...), participation au Startup days
- Organisation de petits déjeuners d'information, dans nos locaux ou à l'extérieur, à Paris et en région, afin d'informer nos clients des évolutions réglementaires qui pourraient avoir un impact sur leur propriété intellectuelle (nouveau relative aux inventeurs salariés par exemple ; impacts de la nouvelle Juridiction Unifiée des Brevets...).
- Organisation de conférences dédiées aux startups dans divers salons de l'innovation.

12.9. 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 500 K € par an, répartis comme suit :

- 50% lié aux développements et à la maintenance des logiciels existants
- 50% lié aux développements de nouvelles applications (IA, etc.)

Indicateur de performance RSE

0,8 % de notre CA est investi dans les nouvelles technologies, logiciels, IA... en 2022

GRI 203-1
GRI 203-2



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



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

Les indicateurs de performance de la maîtrise des fournisseurs et partenaires sont essentiels pour évaluer et améliorer les relations commerciales et collaboratives.

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, matériel informatique, etc.)
- Ressources Humaines (Gestionnaire de paye, cabinet d'avocats en droit du travail...)
- Marques (Traducteur, correspondant local...)
- Brevets (Traducteur, correspondant local...)

Indicateur de performance RSE

80% des prestataires externes métiers sont évalués avec des critères RSE en 2024

GRI 308-1
GRI 308-2



13. Environnement (200 points)

GRI 301 : Matières / 302 : Energie / 304 : Biodiversité / 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 ».

Indicateur de performance RSE

94 Points obtenus sur 200 lors de la dernière évaluation RSE sur les aspects « Gouvernance » en 2023

GRI 301
GRI 302
GRI 304
GRI 306



13.1. 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-ci 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 sur tous nos sites.

Ces actions nous permettent de réduire notre consommation annuelle de papier, de cartouches et de toners. Nous n'avons plus d'imprimante individuelles. 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.

Indicateur de performance RSE	
100% de papier acheté ayant un label environnemental (EU Ecolabel) 100% de papier réutilisé ou recyclé 100% de cartouches recyclées	GRI 301 GRI 306 
Action prévue pour 2025	
Mettre en place le tri sélectif sur le site de Toulouse (en cours de négociation avec le syndicat)	GRI 305 

Le tri n'étant pas encore mis en place sur le site de Toulouse, des bacs de tri ont néanmoins été installés afin d'habituer progressivement les salariés à adopter les bons réflexes.

13.2. 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**

Conformément au plan de sobriété énergétique du gouvernement publié le 6 octobre 2022, 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

Nous leurs 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 de 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

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Sur notre site de Paris, afin de réduire les déchets plastiques, les fontaines à eau sont reliées directement sur le réseau

GC 7 b



NEW

Action réalisée en 2024

Sur tous nos sites, nous avons remplacé nos bonbonnes d'eau en plastiques par des fontaines à eau reliées directement sur le réseau

GRI 303

GRI

Action prévue pour 2025

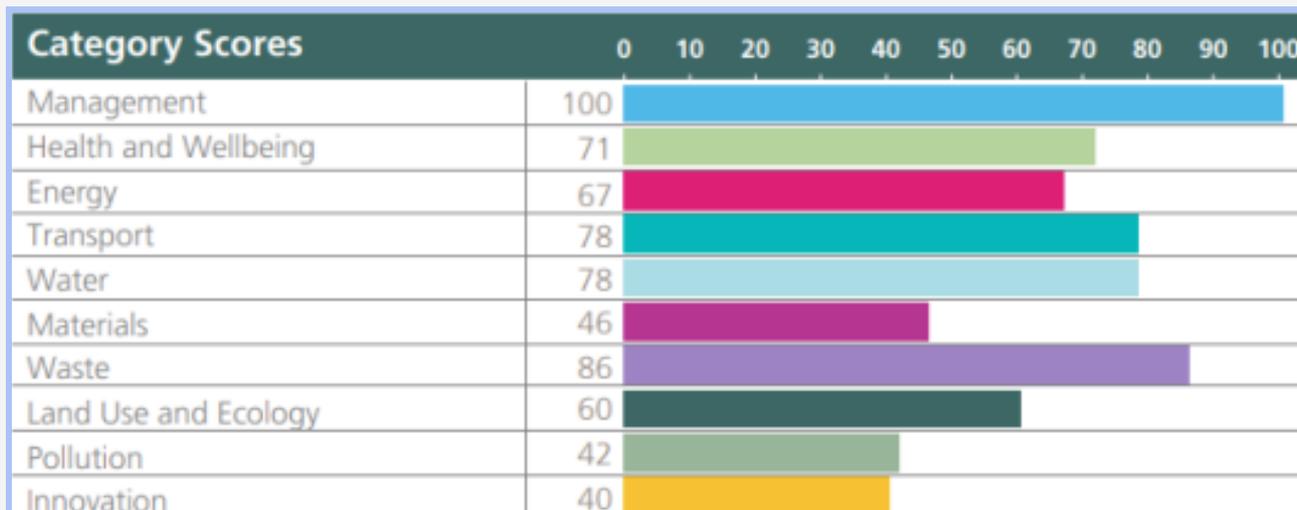
Mettre en place des installations plus écologiques comme des capteurs de mouvements pour les lumières et des chasses d'eau à double flux

GRI 302-1
GRI 303-1

GRI

Depuis 2022, suite à la fusion, nous avons réunis nos cabinets parisiens à la Défense dans la tour Trinity. Cette tour a obtenu la certification BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) délivré par l'UKAS (United Kingdom Accreditation Service) avec un score de 72.6%.

La tour se démarque parmi les catégories suivantes :



La tour a mis en place le tri sélectif, un système d’allumage automatique des lumières et un système d’ouverture automatique des stores. Par rapport à 2022, il y a une baisse significative de la consommation d’électricité sur le site de Paris.

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.

Action prévue pour 2025

Installer des prises de courant pour véhicules électriques sur nos parkings (demande faite au propriétaire). Action non prioritaire.

GRI 302



De plus, nous avons mis en place un dispositif Forfait Mobilités Durables au sein du Groupe. Ce dispositif consiste à mettre en place une participation employeur pour les salariés qui utilisent un moyen de transport durable pour leurs trajets professionnels mais qui ne bénéficient pas de la prise en charge par l’employeur de 50 % d’un abonnement de transports en commun.

Les moyens de transport éligibles au Forfait Mobilités Durables sont les suivants :

- Vélo mécanique ou électrique, personnel ou en location
- Engins de déplacement personnel motorisés des particuliers (trottinettes, monoroues, gyropodes, hoverboard...)
- Covoiturage, en passager et en conducteur
- Services de mobilité partagée de véhicules à moteur à faibles émissions (partage de véhicules électriques ou hybrides, location et mise à disposition en libre-service de trottinettes ou de vélos)

- Transports publics (autres que ceux relevant de la prise en charge de 50 % des frais d'abonnement de transports)

Indicateur de performance RSE

Participation de l'employeur entre 10€ et 25€ mensuel pour les salariés utilisant des moyens de transport durable.

GRI 302



13.3. 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 2025.

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

Depuis la crise sanitaire, 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.

Indicateur de performance RSE

89% de nos salariés ont au moins un jour de télétravail par semaine ce qui permet de réduire notre impact écologique

GRI 302
GRI 305-1



Indicateur de performance RSE

100 % des véhicules de société sont hybrides

GRI 301
GRI 302



13.4. 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 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 dématérialisés 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 mise 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.

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Recycler tous nos ordinateurs en fin de vie dans le respect strict des nouvelles législations, avec l'entreprise adaptée LOXY

GC 8 d



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

GRI 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**

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 les apiculteurs à protéger les abeilles.

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 ».

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Augmentation du nombre de ruches parrainées. 2 ruches supplémentaires en 2022

GC 6 f



Nous souhaitons faire perdurer cet engagement et de ce fait il a été renouvelé pour l'année 2024. 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. En fin d'année, nous offrons à chacun de nos collaborateurs un pot de miel issu de nos ruches.

Indicateur de performance RSE

3,7 k € = Montants des partenariats pour protéger des zones de biodiversité ou pour restaurer des zones de biodiversité en 2022 – 2023 - 2024

GRI 304-3

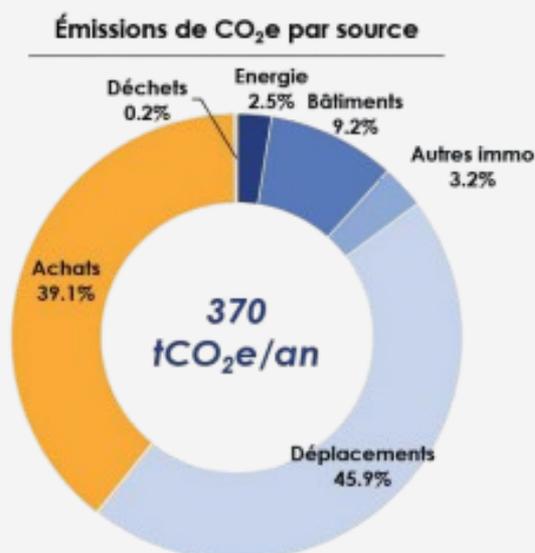


13.6. Commentaires sur le principe de précaution face aux problématiques environnementales

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. Bien que notre entreprise ne soit pas en obligation de réaliser cela, nous avons tout de même décidé d'effectuer ce bilan sur la base de notre activité 2019 avec l'aide du cabinet Carbone 4. Nous souhaitons également renouveler ce bilan en 2025 afin de nous apercevoir de l'évolution de notre impact après la fusion de nos cabinets. Une demande d'aide pour réaliser notre bilan carbone a été faite auprès de Bpifrance.

Emissions de CO₂ du cabinet IPSIDE



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 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, le télétravail s'est développé chez IPSIDE. A la fin de celle-ci, nous avons eu 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.

	2020	2021	2022	2023	2024
Nbr de salariés	71	71	228	247	205
% salariés en télétravail	100 %	49 %	100 %	90 %	89 %
Nbr moyen de salariés en télétravail	71	35	228	228	182
Gain en CO²	47 286 Kg	23 310 Kg	151 848 Kg		
Economie de pétrole en litre	21 000	10 352	67 437		

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

NEW

Action prévue pour 2025

Faire un bilan carbone pour l'ensemble du groupe

GRI 305



13.7. 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**

Le rapport RSE a été communiqué à tous nos collaborateurs et, est disponible le site internet du groupe.

Le rapport RSE validé par un organisme tiers indépendant (URS) est :

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

Lors de communications (com'interne, brèves, nous ajoutons régulièrement une information sur un ou plusieurs de nos engagements RSE). Nous communiquons aussi via notre LinkedIn.

13.8. 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.

Notre parc informatique travaille désormais avec la société DELL. Cette entreprise travaille dans le respect du développement durable et intègre cette démarche au cœur même de son activité. La plupart de ses produits sont fabriqués avec des matériaux durables. Aussi, DELL partage nos valeurs envers ses collaborateurs. Elle fait d'ailleurs partie du classement « World's Most Ethical companies 2022 ».

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
- Diffusion du guide des bonnes pratiques environnementales

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Déclaration d'une politique ou d'une charte environnementale

GC 9 c/d
GC 11 a/f



BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Mise en place d'un guide des « bonnes pratiques »

GC 9 c/d
GC 11 a/f



Indicateur de performance RSE

100 % des collaborateurs de IPSIDE sont équipés d'un ordinateur portable

GRI 301



Indicateur de performance RSE

100 % des imprimantes sont partagées

GRI 301
GRI 302



13.9. 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 avons créer une rubrique sur notre site internet contenant les actions RSE de notre entreprise et ayant un lien direct vers le rapport RSE. Ce rapport RSE leur est aussi envoyé afin que l'on puisse échanger sur le sujet et recueillir leurs avis.

Indicateur de performance RSE

100 % des collaborateurs sont sensibilisés à la RSE

GRI 412



14. Social – Agir pour le bien de nos salariées (200 points)



401 : Emploi / 402 : Relation employés - Direction / 404 : Formation - Education / 405 : Diversité - Egalité des chances / 406 : Lutte contre la discrimination / 407 : Liberté syndicale et négociation collective / 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.

Indicateur de performance RSE

120 Points obtenus sur 200 lors de la dernière évaluation RSE sur les aspects « Gouvernance » en 2023

GRI 401
à 409



Indicateur de performance RSE

100% des salariés en CDI est au-delà du salaire minimum 2024

GRI 202-1



La politique des ressources humaines s'est attachée, depuis la création de 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.

14.1. 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

IPSIDE est acteur du changement dans un monde qui évolue rapidement. IPSIDE instaure une culture d'entreprise libérée, avec télétravail et ateliers de réflexion. Pendant 3 années de suite Ipside a été labellisé HAPPY AT WORK.

Action réalisée en 2023

Des ambassadeurs RSE mettent en place des actions RSE

GRI 401
à 409



NEW

Action réalisée en 2024

Un bilan social a été présenté au membre du CSE

GRI 401
à 409



Nos ambassadeurs RSE jouent un rôle clé dans la mise en œuvre de notre démarche responsable. Leur engagement et leur créativité permettent de développer des initiatives concrètes qui contribuent au bien-être, à l'inclusion et à la sensibilisation au sein de l'entreprise. Grâce à leur mobilisation, nous renforçons notre culture d'entreprise et notre impact positif, tout en répondant aux attentes de nos collaborateurs.

Action réalisée en 2023

Sensibilisation des salariés sur le mois sans tabac et sur novembre bleu

GRI 403-6

GRI

Novembre Bleu sensibilise au dépistage du cancer de la prostate, tandis que le Mois Sans Tabac encourage à arrêter de fumer.

NEW

Action réalisée en 2024

Réalisation d'un sondage pour recueillir les attentes des collaborateurs concernant la RSE

GRI 102

GRI

Au vu des résultats du sondage, les salariés accordent de l'importance à la qualité de vie au travail, à la santé et à l'environnement, et sont réceptifs aux actions de sensibilisation, aux collectes physiques et aux courses caritatives.



Action réalisée en 2024

Création d'un livre de cuisine pour le mois de la nutrition à destination des salariés

GRI 403-6

GRI



Action réalisée en 2024

Mise en place de bibliothèques partagées sur chacun de nos sites

GRI 413

GRI 402

GRI

Le mois de la nutrition sensibilise à une alimentation saine, tandis qu'une bibliothèque partagée favorise l'accès équitable aux connaissances.

Action réalisée en 2023

IPSIDE a mis en place une prime de cooptation pour tous les salariés sur le recrutement de collaborateurs

GRI 401-2

GRI

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. Cette volonté est précisée dans nos annonces d'emploi. IPSIDE accueille régulièrement des stagiaires et des apprentis.



Action réalisée en 2024

Un rapport d'étonnement a été mis en place

GRI 401
à 409

GRI



Action réalisée en 2024

Mise en place d'un questionnaire de départ.

GRI 401-1
GRI 402

GRI

Ce questionnaire de départ identifie les raisons de départ des salariés, afin d'améliorer le bien-être et la fidélisation, si ils sont liés à des dysfonctionnements.

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

- Une cuisine, dans les locaux de Toulouse, Bordeaux et Paris avec des machines à café et à eau en libre-service.
- 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.
- Des plantes ont été installées dans tous nos bureaux.
- Des aménagements d'horaires.
- Accès à la salle de sport de la tour TRINITY à Paris la défense, et pour tous les sites du cabinet, participation employeur de 10 € / mois au financement d'un abonnement à une salle de sport
- Mise en place d'un forfait mobilité durable.
- Nous prévoyons, courant 2025, l'installation de prises de courant sur le parking pour les véhicules électriques des collaborateurs.

BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

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.

GC 4 c



Le taux d'absentéisme est en corrélation avec le degré de motivation des équipes, ce taux de 6,5% chez IPSIDE, un signe de la satisfaction du personnel.

Indicateur de performance RSE

6,5% d'absentéisme en 2024
0% d'AT en 2024

GRI 403-2



Tous les deux à trois 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.

Action réalisée en 2023-2024

Des mini séminaires sont organisés dans les services afin de favoriser la cohésion d'équipe.

GRI 401-2
GRI 403-2
GRI 404-2



Action réalisée en 2024

Un séminaire général, réunissant l'ensemble des collaborateurs a été réalisé en octobre 2024

GRI 401-2
GRI 403-2
GRI 404-2



En septembre 2019, un événement au Relais de Margaux a réuni les collaborateurs autour d'animations conviviales. Il a renforcé la cohésion des équipes et facilité l'intégration des nouveaux membres.

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.

En 2022, un séminaire Avocats a été organisé sur le site de Bordeaux.

En 2024, notre entreprise a organisé un séminaire unique sur la magnifique presqu'île du Ponant du 6 au 8 octobre 2024. Ce cadre exceptionnel, entre terre et mer, a offert à nos équipes l'opportunité de se retrouver dans un environnement inspirant et dépaysant.

Durant ce séminaire, nous avons alterné moments de réflexion stratégique, ateliers collaboratifs et activités en plein air, permettant à chacun de renforcer les liens d'équipe tout en profitant de la beauté naturelle de la région. Ce séjour a également été l'occasion de se recentrer sur nos objectifs communs et de faire le plein d'énergie pour les défis à venir.

Nous sommes fiers d'avoir choisi un lieu qui reflète nos valeurs, où nature et convivialité se rencontrent, et nous remercions tous les participants pour leur engagement et leur bonne humeur tout au long de cette expérience enrichissante.



La direction réalise 3 à 4 fois par an des webinaires à l'attention de tous les collaborateurs pour communiquer sur les lignes directrices.

Enfin, chaque année une fête de Noël est organisée sur chaque site afin de partager un moment de convivialité.

L'entreprise, engagée dans la protection des abeilles et de la biodiversité, a établi un partenariat avec l'association « Un toit pour les abeilles ». Chaque année, nous offrons à nos collaborateurs un pot de miel issu des ruches parrainées, symbolisant notre engagement environnemental et sociétal. Cette initiative vise à sensibiliser à l'importance des abeilles pour l'écosystème, soutenir les apiculteurs locaux, favoriser la pollinisation et encourager des comportements responsables pour un avenir durable.

14.2. 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 (GCPR3) : **30 points**

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.

Indicateur de performance RSE

87% des élus du CSE sont des femmes en 2024

GRI 407



Indicateur de performance RSE

6% des salariés dans les instances du CSE en 2024

GRI 103-3



14.3. 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**

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 de 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.
- La flexibilité sur les horaires lors de la rentrée scolaire
- L'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 réseau.



Action réalisée en 2024

Création d'un guide pratique sur la santé et la sécurité au travail à destination des salariés

GRI 403-1
GRI 403-4



BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Evaluer les risques relatifs aux normes du travail dans le DUERP

GC 7 b



BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Attribuer au RRH la responsabilité relative aux normes du travail et aux normes de comportement de l'OIT

GC 7 d/e



14.4. Attribuer au RRH la responsabilité relative aux normes du travail et aux normes de comportement de l'OIT

Commentaires sur la gestion des compétences, la formation du personnel, la gestion des connaissances et la GPEC : 30 points

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

Action réalisée en 2023

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

GRI 404-1
GRI 404-2



Action prévue pour 2025

Proposer à tous les collaborateurs au moins une formation par an (non obligatoire).

GRI 404-1



BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Sensibiliser tous les collaborateurs aux principes des droits de l'Homme (et à la lutte contre la corruption)

GC 4 d



BONNE PRATIQUE GC ADVANCED

Beaucoup de collaborateurs sont formés en interne. L'entreprise offre l'opportunité de faire des formations et de passer des titres, diplôme ...

GC 4 d



	2020	2021	2022	2023	2024
Montant consacré à la formation	131 165 €	114 712 €	102 398 €	73 754€	121 919€
Nbr de collaborateurs formé	48	44	55	29	97
dont Hommes	27	27	33	16	36
dont Femmes	21	17	22	13	61
Nbr de collaborateurs bénéficiaires de l'entretien professionnel	27	2	0	0	139

Indicateur de performance RSE

80 % des salariés ont eu un entretien individuel sur la période 2023/2024

GRI 404-3



Indicateur de performance RSE

100% des collaborateurs ont une information à la lutte contre la corruption et aux droits de l'Homme en 2022

GRI 205-2
GRI 410-1
GRI 412-2



IPSIDE répond 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.

Action prévue pour 2025

Mesurer le niveau de compétences et d'implication du personnel (Cf ISO 10018)

GRI 401
GRI 404



14.5. 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

Indicateur de performance RSE

100 % des collaborateurs ont un équilibre choisi entre vie professionnelle et vie familiale (absence de travail forcé) en 2024

GRI 409-1



Notre domaine d'activité n'étant couvert par aucune convention collective, nous appliquons les dispositions légales du code du travail.

14.6. 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

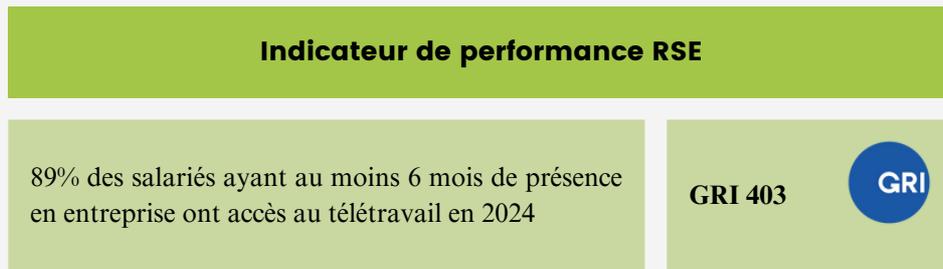
Équilibre vie privée / vie professionnelle

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. Le cabinet propose aussi :

- La mise en place d'un jour enfant malade offert à tous les salariés parents
- Maintien de salaire en cas de maternité, paternité et accueil de l'enfant (adoption).
- Réduction des déplacements professionnels (visioconférences et télétravail)
- Télétravail, aligné sur les réalités sociétales et les attentes des collaborateurs, vise à améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle tout en renforçant l'efficacité grâce aux nouvelles technologies.

- Temps partiel, notamment 4/5ème ; 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. Nous avons renouvelé notre adhésion à cette charte en 2023/2024.



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 :

- Proposition de nouveaux services (CIR, etc...)
- Amélioration des réponses aux appels d’offre
- Management & entreprise libérée
- CRM
- Marketing et innovation
- Conquête clients

14.7. 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**

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 200 collaborateurs en France. Présent à Toulouse, Paris, Bordeaux, Rennes, Grenoble, Montpellier, Poitiers et Quimper, il est aussi l’un des tout premiers cabinets de CPI français à s’être établi à Chengdu, Shenzhen.

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

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. Cependant, nous mentionnons dans toutes nos annonces que nous sommes engagés à offrir des opportunités égales à tous les candidats qualifiés, y compris les personnes en situation de handicap



Action réalisée en 2024

Nous nous sommes rapproché de cap emploi

GRI 405-1

GRI

	2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	0	1	1	1	1
Femmes	3	3	3	2	2
TOTAL (effectif physique)	3	4	4	3	3

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.

14.8. 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**

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...

Depuis des années, nous soutenons les femmes dans leurs projets innovants et créatifs en les mettant à l’honneur lors d’événements que nous organisons ou dans nos communications. Nous espérons ainsi contribuer à lutter contre des stéréotypes d’une autre époque et à encourager les femmes à créer des actifs de propriété intellectuelle.

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.

NEW Action réalisée en 2024

Création d'une vidéo afin de sensibiliser nos collaborateurs sur le mois des fiertés

GRI 405

GRI

NEW Action réalisée en 2024

Mise en place d'un plan d'actions égalité hommes / femmes

GRI 405

GRI

Ce plan d'actions a pour objectifs de définir des mesures concrètes dans les domaines suivants : recrutement, rémunération, équilibre vie professionnelle / vie personnelle et promotion professionnels afin de continuer à faire évoluer les mentalités et de lutter contre les stéréotypes et les préjugés.

14.9. 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.

Indicateur de performance RSE

94 % des salariés ont un CDI en 2024

GRI 405-1

GRI

Indicateur de performance RSE

100 % des salariés toujours présents au bout d'un an après un congé maternité/parental en 2024

GRI 401-3

GRI

Indicateur de performance RSE

20 % de stagiaires et contrats d'alternance par rapport à l'effectif total

GRI 401-1
GRI 404-2



Par contrats

	2020	2021	2022	2023	2024
CDI	78	83	228	189	208
dont Hommes	24	24	75	53	64
dont Femmes	54	59	153	136	144
CDD	5	4	19	4	13
dont Hommes	1	1	11	1	8
dont Femmes	4	3	8	3	5
Nbr de contrat d'insertion et formation en alternance ouverts aux moins de 26 ans	3	3	11	9	9
Stagiaires	3	3	3	4	0
Libérales	0	0	7	0	0
TOTAL (effectif physique)	86	90	262	196	221

Promotions internes

Nous avons peu de promotions internes au sein de notre entreprise car la profession ne s'y prête pas.

15. 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 »

Indicateur de performance RSE

89 Points obtenus sur 200 lors de la dernière évaluation RSE sur les aspects « Gouvernance » en 2023

GRI 413

GRI

Indicateur de performance RSE

100% des cadres sont embauchés dans la communauté locale en 2024

GRI 202-2

GRI

15.1. 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**

En 2021 :

- Dans le cadre des WE Days - Osez Entreprendre (Women Entrepreneurs Days), 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 IPSIDE ont composé les différents Jurys.

En 2022 :

- Signature d'un partenariat avec l'incubateur Unitec par le site de Bordeaux. Il s'agit du plus gros incubateur de la région bordelaise avec plus de 600 entreprises accompagnées en 2022. Angéline Champanhet a ainsi participé au Startup Day ainsi qu'à une formation RGPD.
- Renouvellement du petit-déjeuner lors des WE Days sur le site de Bordeaux.
- Angéline Champanhet a participé à un dîner organisé par Upgrade, un accélérateur de start-up en hypercroissance de la région Nouvelle-Aquitaine.
- L'équipe brevets du site de Bordeaux a participé au Rendez-vous Carnot, un salon permettant de mettre en relation des entreprises avec plus de 1100 chercheurs et experts dans le domaine de la R&D et du soutien à l'innovation.
- L'équipe Brevets de Bordeaux a participé au salon Vinitech-Sifel, le salon mondial vitivinicole, arboricole & maraîcher

En 2023 - 2024 :

- Optimisation et animation de notre partenariat avec Cleantech Open France (membre du jury de sélection des startups accompagnées par cette association, participation aux événements qu'ils organisent),
- Animation de nos partenariats avec le Village by CA (Toulouse et Niort-La Rochelle) : membre du comité de sélection des nouvelles promotions de startups incubées au Village, conférences thématiques en lien avec la propriété industrielle pour informer les startups (éviter les écueils de l'internationalisation, valoriser sa startup en vue d'une levée de fonds grâce à ses titres de PI...), participation au Startup days
- Organisation de petits déjeuners d'information, dans nos locaux ou à l'extérieur, à Paris et en région, afin d'informer nos clients des évolutions réglementaires qui pourraient avoir un impact sur leur propriété intellectuelle (nouveautés relatives aux inventeurs salariés par exemple ; impacts de la nouvelle Juridiction Unifiée des Brevets...).
- Organisation de conférences dédiées aux startups dans divers salons de l'innovation.
- Mécénat : Nous faisons partie des « amis » de la Fondation Van Allen (Centre Spatial Universitaire de Montpellier) et contribuons ainsi à la formation des ingénieurs dans le domaine des nano satellites
- Partenariat avec le GIPI (Groupement d'Innovation pour l'industrie) à Toulouse : Jonathan Drouet participe à des réunions mensuelles et sensibilise les membres du groupement à la PI

- Mécénat de compétence : Actions pro bono à l'initiative de Sylvette et Cloé côté marques soutenu par le cabinet

Les collaborateurs du site de Quimper participent régulièrement aux petits-déjeuners débats et autres manifestations organisés par la Technopole de Quimper, la Technopole de Brest et les diverses associations et structures dont le cabinet est membre et qui œuvrent dans le domaine de la création d'entreprises et de l'innovation.

Certains Conseils de IPSIDE dispensent gracieusement des cours dans des Grandes Ecoles ou proposent des permanences dans des pépinières d'entreprises :

- Emmanuelle Fourcade dispense chaque année un cours magistral d'une journée à l'université Paul Sabatier de Toulouse pour les étudiants du Master 2 Chimie.
- Sabrina Pavageau propose des permanences à la pépinière Prologue, dédiée aux sociétés de Biotechnologies / Santé en Midi-Pyrénées.
- Stéphanie Gadal donne un cours magistral aux étudiants de troisième année de l'ENSIACET de sensibilisation à la propriété industrielle.
- Stéphanie Devyver dispense un cours à la Chambre des Métiers de Montauban aux étudiants en Licence Artisans et Designers portant sur le droit des marques et les droits d'auteurs et de design.
- Frank Sauvestre participe à de nombreux salons et événements (CES/CES Unveiled, VivaTechnology, BIG, Hacking de l'Hôtel de Ville, TechInnov, Maddy Keynote, Future Days GreenCity, RDV CARNOT, SQY Business Day, Paris Saclay Spring), et à des permanences gratuites (CCI depuis 12 ans, Incubateur HEC, EDHEC et Platform58, Paris Startup week-end Robotique & IA).

15.2. 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

- En 2019, un don de matériel informatique a été fait à une école 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.
- En 2022 lors du déménagement de nos bureaux parisiens, nous avons donné à une association une partie du mobilier de nos anciens bureaux.

Notre cabinet soutient de nombreuses associations, et cet engagement s'est intensifié depuis la création du Comité RSE en 2023. Voici la liste des associations que nous avons accompagnées depuis 2020 :



En 2020, IPSIDE a choisi de soutenir la Fédération Sportive LGBT+, qui regroupe près de 50 associations sportives LGBT+ réparties à travers la France, rassemblant environ 6 000 sportifs de tous niveaux. La Fédération s'engage à lutter contre les discriminations, notamment celles liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, et à promouvoir une pratique sportive accessible à tous.

En juin 2020, IPSIDE a soumis sa candidature pour contribuer, par son engagement, à promouvoir une image positive des personnes LGBT+ et à favoriser leur inclusion dans le monde du travail, tout en restant neutre quant à son orientation ou son affirmation LGBT+.



Dans le cadre de son engagement en faveur de la protection de l'environnement, le cabinet IPSIDE a choisi d'agir concrètement en parrainant deux ruches situées à proximité, à Lavour et à Paris. Les abeilles, essentielles à l'équilibre de la nature et au bien-être de l'humanité, sont en déclin pour de nombreuses raisons. En parrainant une ruche, on contribue à la naissance d'une nouvelle colonie, favorisant ainsi leur préservation et leur développement. En 2023, nous avons renouvelé notre engagement en parrainant deux ruches supplémentaires.

Depuis 2014, IPSIDE est fier d'être une « entreprise mécène » de la Villa Primerose de Bordeaux, une institution locale emblématique soutenue par 200 entreprises partenaires et mécènes. À travers cet engagement, le cabinet IPSIDE renforce sa visibilité, tout en affirmant son implication dans la vie bordelaise et son ancrage régional.



En 2022, IPSIDE a choisi de soutenir l'association de Jeunesse et d'Éducation Populaire Angoul'Loisirs, organisatrice du festival international FestiPREV. Cet événement, dédié au film de prévention, de citoyenneté et de jeunesse, s'articule autour de quatre volets : un festival international, un village citoyen, un accompagnement à la création, et une diffusion continue tout au long de l'année. FestiPREV vise à encourager l'éducation aux médias et à la citoyenneté, valoriser la parole et les initiatives des jeunes, promouvoir le « vivre ensemble », renforcer la collaboration entre les acteurs éducatifs d'un territoire, et garantir l'accès à tous, grâce à son caractère gratuit.

NEW



Depuis 2021, IPSIDE encourage ses collaborateurs à participer activement à l'opération « Octobre Rose ». Chaque année, plusieurs membres de l'équipe répondent présents pour prendre part aux différentes courses organisées par la Ligue contre le cancer du sein, avec les frais d'inscription pris en charge par le cabinet. IPSIDE a renouvelé son engagement en 2023 et 2024, confirmant ainsi son soutien à cette cause essentielle.

Depuis 2022, IPSIDE s'engage activement dans la lutte contre le réchauffement climatique, avec un focus particulier sur la sobriété énergétique. Cette année, notre équipe de Bordeaux a encouragé tous nos collaborateurs à participer pour la troisième fois au « Challenge de la Mobilité ». Ce challenge, visant à promouvoir les modes de transports alternatifs à la voiture individuelle, invite les actifs à repenser leurs trajets domicile-travail. En 2024, nous avons eu l'honneur de remporter la première place dans la catégorie des entreprises de moins de 20 salariés, une belle reconnaissance de nos efforts pour réduire l'impact de nos déplacements sur la planète.



NEW

NEW



Notre entreprise a eu le plaisir de participer à la Course des Lumières en 2023 et 2024, un événement emblématique visant à soutenir la recherche et la lutte contre la maladie. En mobilisant nos collaborateurs, nous avons une fois de plus confirmé notre engagement envers cette cause importante, tout en encourageant la solidarité et l'esprit d'équipe.

IPSIDE a eu le plaisir de participer à l'événement sportif "Bouge ton Entreprise" à Bordeaux, un événement dédié à la promotion du sport en entreprise. En 2024, l'événement a rassemblé 200 participants pour marcher ou courir, afin de soutenir trois associations locales. En rejoignant cet événement, notre équipe a pu allier sport, esprit d'équipe et engagement solidaire, contribuant ainsi à une noble cause tout en renforçant notre cohésion interne.



NEW

NEW



En 2024, notre entreprise a participé à l'événement MEMO RUN à Paris, une initiative visant à récolter des fonds pour la lutte contre la maladie d'Alzheimer. Cet événement solidaire a rassemblé des participants, unis par la volonté de soutenir la recherche et de sensibiliser le public à cette cause importante.

NEW

Action réalisée en 2023 – 2024

Faire des collectes de vêtements, de jouets, de nourriture au sein de la société en partenariat avec les associations.

GRI 413-1
GRI 201-3

GRI

NEW



En 2024, notre entreprise a participé avec enthousiasme à la collecte nationale organisée par la Banque Alimentaire. Cet engagement témoigne de notre volonté de soutenir les initiatives locales de lutte contre la précarité alimentaire. En mobilisant nos équipes pour cette cause essentielle, nous avons contribué à la collecte de denrées alimentaires, afin d'aider les personnes en situation de vulnérabilité.

En 2023, notre entreprise a organisé une collecte de boîtes solidaires de Noël, en collaboration avec plusieurs associations, afin de venir en aide à ceux qui en avaient besoin pendant les fêtes. Cette initiative a rencontré un grand succès, grâce à la générosité de nos collaborateurs qui ont participé en grand nombre.

En 2024, nous avons réitéré cette action en organisant une collecte pour un orphelinat au Maroc. L'engagement de nos équipes a été remarquable, avec un véritable élan de solidarité et une abondance de dons, permettant de soutenir cette cause de manière significative. Cette initiative démontre l'impact de l'engagement collectif et renforce notre volonté de contribuer positivement à des actions humanitaires.



NEW



15.3. 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**

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.

En 2022 :

- Portes ouvertes à nos principaux clients Parisiens sur notre nouveau site.

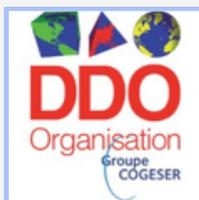
En 2023 - 2024 :

- Participation à des salons en lien avec l'innovation (avec stands dans certains, conférences dans d'autres)
- Participation à des événements organisés par nos partenaires
- Animation d'une Masterclass au BIG organisé par Bpifrance (thématique : PI, IA et International),
- Réalisation d'un module de formation pour l'Université BPI
- Animation de Masterclass organisées par l'INPI pour informer les inventeurs sur divers sujets de propriété intellectuelle
- On a bien structuré la communication externe :
 - Une newsletter mensuelle, avec des articles de tous niveaux, pour démontrer de l'expertise à un public averti mais aussi pour éclairer (et aider à la prise de décision) des dirigeants de petites et moyennes entreprises qui ne maîtrisent pas les sujets de PI.
 - Des posts LinkedIn pour mettre en avant les initiatives du cabinet, des informations utiles pour les inventeurs, les distinctions et récompenses internationales attribuées à nos experts
 - Réalisation de mini-vidéos thématiques pour alimenter notre futur site internet et nos réseaux sociaux
 - Rencontres avec nos clients/partenaires étrangers à l'occasion de congrès internationaux (INTA, AIPPI, APAA...) ou de tournées comme celle que je viens de faire en Asie, que Jean-Baptiste Duranton a fait au Japon, que Xi a fait en Chine...

Notre cabinet est présent sur tout le territoire français, afin d'être toujours plus proche de nos clients. Cette couverture nationale nous permet de répondre de manière réactive et adaptée à leurs besoins, tout en renforçant notre ancrage local et notre engagement envers les parties prenantes de chaque région.

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

Commentaires de l'entreprise sur l'aide au développement local : 30 points



IPSIDE confie l'hébergement de ses serveurs et de ses sites Internet à DDO, un prestataire local basé dans la même ville que SON siège social. Fort de 25 ans d'expérience, DDO respecte l'ensemble des normes de sécurité exigées par IPSIDE.



Les entrepreneurs locaux jouent un rôle clé dans le développement économique. C'est pourquoi IPSIDE organise régulièrement des petits déjeuners de rencontre dans ses locaux, afin de rencontrer de futurs clients et d'échanger sur nos activités.



Plusieurs de nos collaborateurs sont membres de la CNCPI (Compagnie Nationale des Conseils en Propriété Intellectuelle). En plus de ses activités à Paris, la CNCPI étend son influence dans toutes les régions françaises. À cet effet, un Conseil en Propriété Industrielle est désigné dans chaque région pour assurer la liaison entre la Commission Actions en Région de la CNCPI et les divers acteurs de la Propriété Intellectuelle locaux. Nos collaborateurs jouent un rôle clé en conseillant, assistant et défendant les intérêts de nos clients dans les domaines de la propriété industrielle, afin de répondre à leurs questions et protéger leurs créations, innovations et marques.



Certains de nos collaborateurs commandent leurs repas du midi auprès de prestataires locaux, qui les livrent directement au bureau. Ces entreprises participent à la révolution écologique en proposant des repas complets, sains et équilibrés, préparés à partir de produits provenant de producteurs locaux. Les repas sont servis dans des box biodégradables. Par exemple :



- Class'Croûte, en collaboration avec l'ESAT La Pyramide depuis plus de onze ans (un établissement de services et d'aide par le travail offrant à 86 personnes des conditions de travail adaptées), s'engage activement dans une démarche RSE.



- Refectory
- Cantine et Gamelle
- FoodChéri sur Paris



Le site de Quimper achète le café et le thé en vrac proposé aux collaborateurs en vrac auprès de fournisseurs locaux.



Action réalisée en 2024

Adhésion à l'AFQP Occitanie (Association France Qualité Performance)

GRI 102-13

GRI

Action prévue pour 2025

Développer le mécénat local (Santé, Art, Aides aux collectivités locales et ONG locales...)

GRI 413-1
GRI 203



Action prévue pour 2025

Changement d'hébergeur répondant à tous nos critères de sécurité, RSE, etc

GRI 308-1
GRI 414-1
GRI 418-1



15.5. 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

Au sein du site de Bordeaux, grâce à un partenariat avec la Villa Primrose, tous les collaborateurs de IPSIDE bénéficient d'un accès gratuit aux installations sportives, incluant une salle de fitness, des terrains de tennis et un terrain de hockey sur gazon.

À Toulouse, le CE de IPSIDE a initié un partenariat avec « Potager City » pour encourager une consommation plus saine et responsable, renforcer la marque employeur et améliorer la qualité de vie au travail. Un point de retrait dédié a été installé dans les bureaux, permettant aux collaborateurs de recevoir chaque semaine des paniers de fruits et légumes de saison livrés directement sur place.

À Paris, les collaborateurs du site de La Défense peuvent accéder à la salle de sport de la tour Trinity, avec un abonnement partiellement pris en charge par l'entreprise à hauteur de 50 %.



Action réalisée en 2024

Le cabinet a encouragé et accompagné nos collaborateurs à donner leur sang auprès de l'EFS (établissement français du sang) sur Paris et Bordeaux

GRI 413-1
GRI 403



15.6. 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**

Dans le cadre de sa stratégie RSE à horizon 2025, IPSIDE s'est donné pour ambition de promouvoir le bien-vivre des collaborateurs et des communautés. Cet engagement se traduira par un atelier de long terme, suivi trimestriellement par le Comité Exécutif, intitulé : « Favoriser l'engagement des salariés et développer l'ancrage local de nos sites avec au moins un projet sociétal par établissement. »

Le concept de « bien-vivre » est défini comme un état d'esprit résultant de l'équilibre entre les compétences, les besoins et les aspirations des employés, et les exigences ainsi que les opportunités offertes par leur environnement de travail. L'objectif est d'assurer l'épanouissement des collaborateurs tout en contribuant au bien-être des populations vivant à proximité de nos sites, en cohérence avec les valeurs fondamentales de l'entreprise : respect de l'humain, intégrité, confiance, excellence, équité, ouverture et simplicité.

Depuis plusieurs années, IPSIDE soutient l'engagement d'un collaborateur bénévole à la soupe St Eustache tous les vendredis soirs, en lui accordant des horaires aménagés pour faciliter sa participation à la préparation et à la distribution des repas.



Par ailleurs, plusieurs collaborateurs sont également investis à titre personnel dans des associations caritatives telles que la Croix-Rouge, les Restos du Cœur ou encore l'UNADEV, témoignant d'un véritable esprit de solidarité et d'engagement au sein de nos équipes.

Action prévue pour 2025

Encourager les collaborateurs bénévoles en leur proposant des aménagements du temps de travail.
Soutenir certaines de ces associations en organisant des campagnes de dons, don de l'entreprise, etc.

GRI 401-2
GRI 413-1



15.7. 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**
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

Indicateur de performance RSE

100% d'achats (hors métiers) auprès des fournisseurs français en 2024

GRI 204-1



NEW

Indicateur de performance RSE

53 % de nos actions RSE en 2023 et 2024 ont été réalisées au profit d'associations

GRI 413-1



La Responsable RSE : Agnès AUJARD

Le Président IPSIDE : Eric LE BIHAN

Le Président Santarelli Group : Christophe CORNUEJOLS

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 : 10/01/2025

Signatures :

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

IPSIDE a encore des efforts à faire sur sa démarche RSE pour mieux définir et cadrer le projet, interpréter la CSRD et les datapoints des ESRS applicables à déclarer.

Après avoir réalisé l'analyse IRO (Impact, Risque, Opportunité), la double matérialité et la gap analysis, l'entreprise pourra déployer la démarche.

Les points d'attention actuels portent notamment sur Environnement : mettre à jour son bilan de gaz à effets de serre, faire une analyse du cycle de vie des services, mettre en place une Stratégie pour faire évoluer le business model vers plus d'économie circulaire ou à impact (calculer les Impacts Risques et Opportunités).

IPSIDE pourra déployer sa démarche en interrogeant ses parties prenantes, en faisant sa double matérialité avec des outils de digitalisation pour piloter sa feuille de route RSE (avoir un logiciel de pilotage des actions et impacts).

16. 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 :

- IPSIDE a obtenu de nombreux prix, certifications et distinctions : Grand Prix de la Qualité et de l'Excellence 2024, Certification ISO 9001, Evaluation ISO 26000, Pacte Mondial de l'ONU, Prix de l'excellence BPI, Guide des décideurs Leaders League, IAM 1000 en 2021 sur les Brevets, WTR 1000 pour les Marques.
- Réalisation d'une déclaration des pratiques éthiques dans une charte signée par la direction et transmise aux prestataires externes
- Mise en place du Comité RSE, piloté par une Responsable RSE et une chargée Qualité assistant manager et composé de la direction et des ambassadeurs RSE pour accompagner la société dans sa restructuration : Présentation du rapport RSE et/ou ses bonnes pratiques aux autres dirigeants d'entreprises, aux investisseurs, aux actionnaires, aux représentants d'ONG et de collectivités locales. Cela répond aux exigences de transparence de l'ISO 26000 matérialisée par la signature de la lettre d'engagement dans le Global compact des investisseurs dans la démarche RSE et du CSE
- Nombreuses chartes pour partager les valeurs avec l'ensemble des Parties Prenantes : Charte des Achats Responsables, Charte de l'audit interne, guide de bienvenue, parcours d'intégration, Charte environnementale, guide des bonnes pratiques à adopter, charte de la parentalité, Charte de télétravail...

- Communication interne : comités de suivi, Comité de direction (Codir), CSE, Animation managériale, Réunions avec l'ensemble des collaborateurs, Newsletter interne tous les mois (com'interne). Rubriques récurrentes : Business insight, Opérationnel, RH, RSE, Vie de l'entreprise, AG des actionnaires (internes), une fois par an, il est prévu la mise en place d'un intranet courant 2025. Envisage un digital Clean Up Day et les mobilités douces.
- Communication EXTERNE : Les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation sont définis avec les parties prenantes clés et l'objectif 2025 est que 100% des correspondants partenaires privilégiés sont sensibilisés à la RSE et/ ou ont signé la charte des achats responsables.
- Innovation : développement de segments de marchés dans les nouvelles technologies intégrant l'IA et formation des ingénieurs et informaticiens dans ce domaine.
- -Répartition du résultat IPSIDE : La part de la masse salariale dans la valeur ajoutée de 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. 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.
- Analyse des risques des PP, de leurs besoins et attentes et des actions de prévention en place qui permettra de construire la double matérialité pour répondre aux exigences CSRD.

Économie :

- Nette amélioration de la cote de crédit Banque de France E3+ VERS C3 !
- IPSIDE est un cabinet indépendant, qui ne reçoit aucun financement de la part de lobbyistes ou d'organisations politiques. IPSIDE revendique son engagement envers l'intégrité et l'éthique dans ses interactions avec les acteurs politiques.
- Prise en compte des risques à tous les niveaux et Politique de maîtrise des risques (SWOT et PCA) et Système de management de la Qualité certifié ISO 9001
- Mise en place d'indicateurs sur la relation clients et les pratiques d'achat : 90% de la clientèle est fidèle en 2024 ET 80% des prestataires externes métiers sont évalués avec des critères RSE en 2024
- Intégration des grandes tendances.
- Outil en cours de mise en place pour la mesure de satisfaction client : phoning sur un panel de clients pour alléger le système de questionnaire envoyé, benchmarking en cours.

- Achats responsables et durables notamment pour le matériel informatique qui est principalement en reconditionné en ce qui concerne les pièces de fabrication. Les téléphones sont reconditionnés.

Environnement :

- Calcul du bilan carbone à actualiser en 2025 : en cours.
- Mise en place d'un guide de bonnes pratiques environnementales en juillet 2023 : Déclaration d'une politique RSE et d'une charte environnementale, Mise en place d'un guide des « bonnes pratiques RSE » sur l'environnement.
- Mise en place du tri sélectif sur le site de Toulouse (en cours pour 2025 : changement des bonbonnes d'eau pour un accès au réseau, mise en place de détecteurs de présence prévus pour 2025).
- La tour Trinity a obtenu la certification BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) délivrée par UKAS avec un score de 72.6%.
- Mise en place du dispositif Forfait Mobilités Durables au sein du Groupe.
- Télétravail à 95% pour 2J/semaine limitant les déplacements sur site : 89% de nos salariés ont au moins un jour de télétravail par semaine ce qui permet de réduire les émissions de CO2.
- Action un toit pour les abeilles en faveur de la biodiversité : Augmentation du nombre de ruches parrainées. 4 ruches en 2024 : LAVAU, Paris, Bordeaux et Grenoble, ce qui représente 3,7 k € = Montants des partenariats pour protéger des zones de biodiversité ou pour restaurer des zones de biodiversité en 2023 -2024

Social :

- 100% des salariés en CDI est au-delà du salaire minimum en 2024.
- Un bilan social a été réalisé et présenté au CSE en 2024
- Mise en place d'un coffre-fort numérique pour la gestion des données du personnel en conformité avec RGPD (notamment lors du départ du personnel).
- Mois sans tabac et novembre bleu pour la prévention des cancers et maladies cardiovasculaires.
- Réalisation d'un sondage pour recueillir les attentes des collaborateurs concernant la RSE : courses et collectes de dons physiques, triés par thématiques qui fait remonter un intérêt pour l'environnement.
- Nombreuses actions menées par les ambassadeurs RSE notamment : Création d'un livre de cuisine pour le mois de la nutrition à destination des salariés, Mise en place de bibliothèques partagées sur chacun des sites,

- Animations conviviales qui renforcent la cohésion des équipes et facilitent l'intégration des nouveaux membres. En 2024, organisation d'un séminaire unique sur la magnifique presqu'île du Ponant du 6 au 8 octobre 2024, permettant à chacun de renforcer les liens d'équipe tout en profitant de la beauté naturelle de la région. Ce séjour a également été l'occasion de se recentrer sur les objectifs communs et de faire le plein d'énergie pour les défis à venir.
- IPSIDE a mis en place une prime de cooptation pour tous les salariés sur le recrutement de collaborateurs
- Rapport d'étonnement réalisé en 2024 et Mise en place d'un questionnaire de départ.
- 87% des élus du CSE sont des femmes en 2024 et 6% des salariés sont dans les instances du CSE en proportion du nombre de femmes dans l'entreprise : 2/3 contre 1/3 d'hommes.
- Mise en place d'un Guide pratique sur la santé et la sécurité au travail en 2024 à l'initiative des ambassadeurs RSE.
- Mise à jour du DUERP tous les ans avec participation des salariés et présentation au CSE.
- Attribution au RRH la responsabilité relative aux normes du travail et aux normes de comportement de l'OIT.
- IPSIDE consacre plus de 2.8 % de sa masse salariale à la formation externe. Avec un objectif 2025 de proposer à tous les collaborateurs au moins une formation par an.
- Affichage obligatoire avec les règles de lutte contre la corruption et les droits de l'homme, une référente harcèlement est nommée au sein du CSE.
- Entretiens pro- mis en place et effectués à 80% pour les salariés concernés en 2024 et prévu la mise en place des exigences ISO 10018 pour l'implication et la gestion des compétences.
- Création d'une vidéo afin de sensibiliser les collaborateurs sur le mois des fiertés.
- Depuis juin 2024, Mise en place d'un plan d'actions égalité hommes /femmes ayant pour objectifs de définir des mesures concrètes dans les domaines suivants : recrutement, rémunération, équilibre vie professionnelle / vie personnelle et promotion professionnels afin de continuer à faire évoluer les mentalités et de lutter contre les stéréotypes et les préjugés.
- De nombreux Indicateurs de performance RSE liés au Social et répondant à la BDESE dont 89% des salariés ayant au moins 6 mois de présence en entreprise ont accès au télétravail en 2024.

Ancrage territorial :

- Nombreuses actions et formations chez les clients, petits-déjeuners, conférences, édition et publication d'articles : Salons innovation, événements partenaires, animation de master class, communication externe, vidéos thématiques, rencontre clients et partenaires et 53 % des actions RSE en 2023 et 2024 ont été réalisées au profit d'associations.
- Partenariat avec des écoles, le jobfair du CEPI, liens avec des réseaux locaux et événements organisés (conférences et formations) pour renforcer l'ancrage territorial.
- Indicateur mis en évidence de pourcentage du temps dédié à des projets RSE : Ancrage territorial
- Organisation du « Challenge de la Mobilité » visant à promouvoir les modes de transports alternatifs à la voiture individuelle (marche, vélo, transports en commun, covoiturage...)
- Mise en avant de l'association de Jeunesse et d'Education Populaire Angoul'Loisirs qui organise le festival international du film de prévention, citoyenneté et jeunesse FestiPREV.
- Lancement en 2023-2024 à Toulouse de la course des Lumières pour la lutte contre les maladies
- D'autres actions à Bordeaux : Bouge ton entreprise pour la Promotion du sport en entreprise, Mémo Run pour la lutte contre l'Alzheimer
- Action réalisée en 2023 – 2024 Faire des collectes de vêtements, de jouets, de nourriture au sein de la société en partenariat avec les associations (Collecte nationale pour la Banque alimentaire).
- Une salariée a organisé une collecte pour un orphelinat au Maroc. L'engagement des équipes a été remarquable, avec un véritable élan de solidarité et une abondance de dons, permettant de soutenir cette cause de manière significative. Cette initiative démontre l'impact de l'engagement collectif.
- Don du sang EFS à Paris et Bordeaux/ Le cabinet a encouragé et accompagné les collaborateurs à donner leur sang auprès de l'EFS (établissement français du sang) sur Paris et Bordeaux.
- Un projet sociétal par établissement intitulé « Bien vivre »: L'objectif est d'assurer l'épanouissement des collaborateurs tout en contribuant au bien-être des populations vivant à proximité des sites, en cohérence avec les valeurs fondamentales de l'entreprise.
- Encourager les collaborateurs bénévoles en leur proposant des aménagements du temps de travail. Soutenir certaines de ces associations en organisant des campagnes de dons.

17. Pistes de progrès et axes d'amélioration

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

Gouvernance :

- D'ici 2025 l'entreprise aura terminé sa période de fusion et de réorganisation et pourra se revendiquer «société à mission» afin de 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 ; envisager à termes d'intégrer cette mission dans les statuts de l'entreprise. L'objectif est reconduit cette année avec une perspective à 3 - 5 ans.
- IPSIDE n'a pas encore répondu aux exigences de publication minimale en application de la CSRD : faire une analyse de double matérialité intégrant matérialité financière et matérialité d'impact en regard des enjeux RSE adressés et en fonction des parties prenantes. L'entreprise n'a pas encore répondu aux normes ESRS pour structurer ses informations de durabilité.
- Nomination d'ambassadeurs RSE dans chaque site : les former à la RSE et revoir les objectifs de développement durable (matrice croisée) car ils ont une vision tronquée de la RSE. Certains sont attirés par les actions concrètes en Environnement, d'autres plutôt sur l'impact social (sport et santé avec des actions liées à l'ancrage territorial via les associations).
- Détailler les rôles et responsabilités respectifs dans la présentation de tous les organes de gouvernance : comité de suivi, comité de direction, Responsable Qualité /SST / RSE / CNIL / DPO de nombreuses responsabilités pèsent encore sur Agnès. Mettre à jour organigramme avec membre de la direction, Responsable RSE.
- Acquérir un outil logiciel ou base de données pour le suivi des GRI listés dans les 10 missions d'IPSIDE : clients et fournisseurs (partenaires).
- Améliorer la clarté des messages commerciaux et les renoncements éventuels sur des segments de marchés : travailler l'impact des activités jusqu'au client final.

- Envisager des études d'impact sur le gain de temps grâce à l'Innovation : développement de segments de marchés dans les nouvelles technologies intégrant l'IA mais aussi risques liés à la perte de données, protection et confidentialité, mise en place de codes d'accès sécurisés.
- Cartographie des processus en cours de révision pour intégrer la partie conception et développement en lien avec la R&D IPSIDE.
- Assurer un mécanisme simple de dépôt de plaintes et réclamation pour les clients et les prospects.
- Faire référence aux normes et règlements applicables : cf veille Taux de conformité « dit de légalité » à partir du tableau de veille réglementaire.
- Répertorier le nombre d'heures passées sur les projets RSE, notamment pour les ambassadeurs.

Économie :

- Faire suivre une formation sur l'efficacité économique à la nouvelle Responsable RSE : évolution de la cotation Banque de France, suivi des comptes en temps réel (trésorerie, CA, marge performances éco).
- Faire valider la charte éthique aux partenaires et fournisseurs : signature électronique sur une plateforme de la charte des achats responsables et des pratiques éthiques et évaluer les prestataires externes par des indicateurs.
- Analyser la répartition des investissements technologiques, les logiciels et l'IA, qui avoisinent 0,8% du CA par an. Coût du service développement : faire un suivi plus fin par rapport au CA global. Etude d'impact du temps gagné grâce à l'outil IA.
- Développer les indicateurs pour suivre et Améliorer la mesure de satisfaction client :
- NPS : Net Promoter Score
- CES : Customer Effort Score...

Environnement :

- Envisager une analyse d'impact environnemental pour mieux cibler les actions à mener et mettant en avant les aspects environnementaux significatifs : le tri des déchets n'est pas représentatif de l'activité.
- Réfléchir à des produits et/ou services éco-conçus.

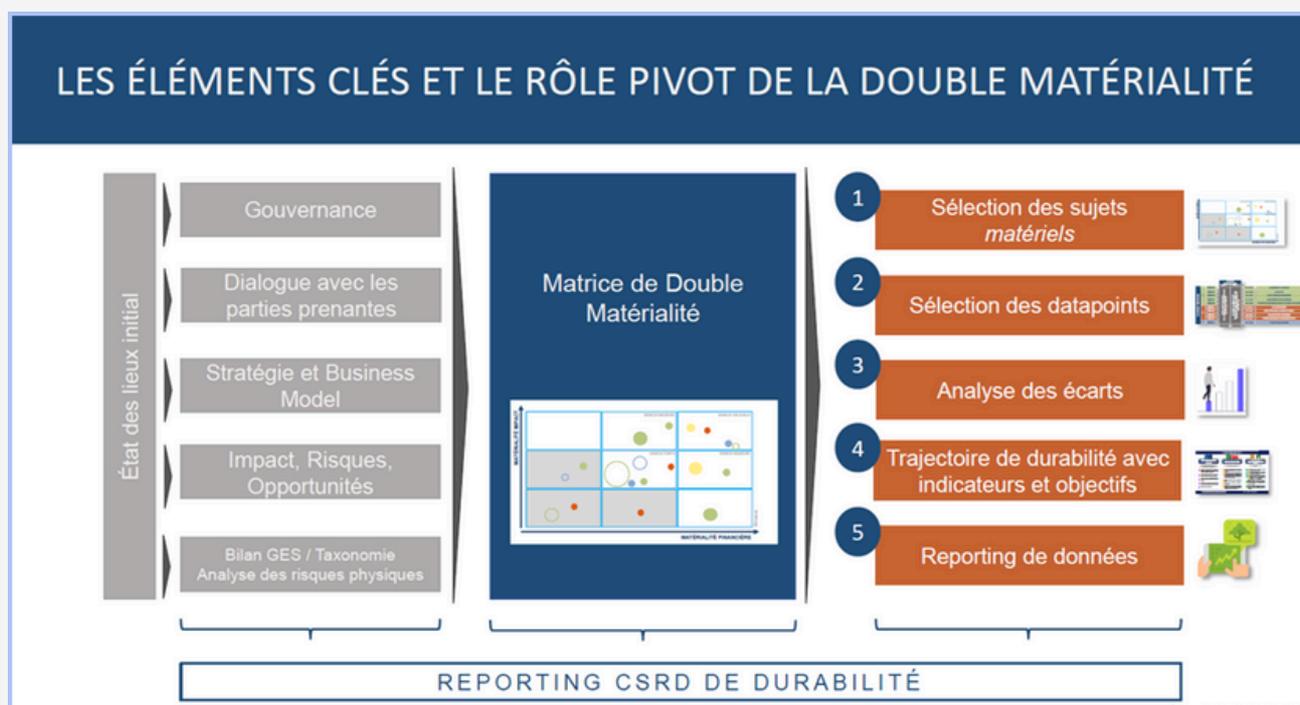
- Envisager un AUDIT énergétique ISO 50 001 pour une meilleure valorisation des énergies.
- Mettre en place un moyen de réduire le mode de Sauvegarde/stockage, transfert de données dans des serveurs : suivre un indicateur des émissions de CO2 lié aux serveurs. Récupérer les données auprès de DDO et Ordipat : en cours de migration des serveurs (double stockage actuellement).
- Prévoir des dispositifs de formation en environnement et Organiser des ateliers de sensibilisation au climat et à la biodiversité : Fresque du Climat, Atelier 2tonnes, Fresque du Numérique et prévoir des digital Clean Up day, Inventons nos Vies Bas carbone, My Co2.
- Développer des dispositions en matière de réhabilitation des espaces naturels, de défense de la biodiversité (mécénat, aides, micro-don...)

Social :

- Préciser le sens des actions proposées pour savoir quel est l'enjeu adressé notamment pour la santé des communautés locales
- Présenter le bilan social dans le portail RSE : BDESE
- Noter les actions menées en faveur du handicap, favoriser l'inclusion, adaptation/aménagement des postes de travail (ALD), choix des canaux de recherche de candidats et partenariat avec CAP Emploi. Action réalisée en 2024, IPSIDE s'est rapproché de cap emploi et atteint 1% de salariés en situation de handicap. Améliorer l'accès PMR à Toulouse et à Bordeaux et Préciser les actions définies pour les salariés en ALD et la rémunération des enfants de salariés en ALD. Suivre un indicateur sur le temps partiel et aménagement de temps de travail pour optimiser l'équilibre pro-perso : jeunes mamans et ALD.
- Mettre en place les principes de la QVCT selon les ressources proposées par l'ANACT.
- Mettre en place sous forme de webinaire des groupes de paroles et d'échanges sur les règles éthiques et les pratiques RSE pour la lutte contre la corruption, les droits de l'homme, la transparence, etc
- Mesure du taux d'absentéisme en corrélation avec le degré de motivation des équipes, ce taux de 6,5% chez IPSIDE est un signe de la satisfaction du personnel : à comparer avec les années précédentes pour voir l'évolution.

Ancrage territorial :

- Développer le rôle de l'encadrement sur le développement de la clientèle locale et la mise en réseau territorial : choix des clubs, écoles, pôles de compétitivité et réseaux auxquels adhérer en fonction des affinités.
- Salons innovation, évènements partenaires : étudier les retours des actions pour les renouveler durablement et voir celles qui peuvent être pérennes de façon plus ciblée.



A remplir par l'évaluateur

18. Synthèse de l'évaluation

Chapitres	1ère Évaluation (à distance et en présentiel) Dates : 17/06/2020 18/06/2020 Sur site : 07/07/2020	2e Évaluation (à distance et en présentiel) Dates : 14/02/2022 16/02/2022 Sur site : 17/02/2022	3e Évaluation (à distance et en présentiel) Dates : 04/09/2023 06/09/2023 Sur site : 05/09/2023	4e Évaluation (à distance et en présentiel) Dates : 20/01/2025 21/01/2025 Sur site :
Gouvernance	110 / 200	116 / 200	125 / 200	145 / 200
Économie	93 / 200	119 / 200	120 / 200	122 / 200
Environnement	59 / 200	86 / 200	94 / 200	95 / 200
Social	104 / 200	93 / 200	120 / 200	133 / 200
Ancrage territorial	60 / 200	70 / 200	89 / 200	110 / 200
TOTAL	426 / 1000	484 / 1000	548 / 1000	605 / 1000

Date ou période de la prochaine évaluation sur site : AVANT LE 28 OCTOBRE 2026

L'évaluateur : Valérie ASSOULINE

Le : 21/01/2025

Signature :



Références de documents et/ou sites web pour la sensibilisation des parties prenantes à la RSE

- <https://www.gestionsociale.fr/temoignage/en-finir-avec-le-travail-des-enfants-agissons-pour-que-la-france-soit-vraiment-un-pays-pionnier/>
- <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>
- <https://www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html>
- <https://rhsansfrontieres.org/>
- <https://www.globalreporting.org/>
- <https://www.globalcompact-france.org/>
- <http://www.orse.org/>
- <http://www.agefiph.fr/>
- <http://www.ademe.fr/>
- <http://www.ineris.fr/>
- <http://www.un.org/>
- <http://www.mecenova.org/>
- <https://www.toulouse.fr/web/la-mairie/mecenat>
- <https://www.bpifrance-universite.fr/formation/la-propriete-intellectuelle-pour-se-developper-a-linternational-en-toute-securite/>