



Regimbeau

CREATIVE IP

Bilan de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

- 2024 -

Table des matières

Préambule	3
I. Présentation de l'entreprise & informations générales	6
1.1 Logos et baseline	6
1.2 Identification	6
1.3 Organes de Gestion & parties intéressées	6
1.4 Convention Collective applicable	6
1.5 Certification, distinction, prix, labels, trophées obtenus	6
II. Achats responsables	7
III. Éthique des affaires	8
3.1. Pratiques anticoncurrentielles	8
3.2. Sécurité de l'information.	8
3.3. Corruption et conflits d'intérêts, fraude et blanchiment d'argent	9
IIIV. Impact social	10
4.1 Préserver l'emploi	10
4.2 Favoriser le bien-être au travail	10
4.3 Valoriser et développer les savoir-faire de nos collaborateurs	11
4.4 Développer les bonnes pratiques managériales	11
4.5 Lutter contre les discriminations	12
4.6 Promouvoir le dialogue social	13
4.7 S'engager dans des actions citoyennes	13
4.8 Santé et sécurité	14
V. Impact environnemental	15
5.1 La gestion des ressources et la revalorisation des déchets	15
5.2 Consommation d'énergie et émissions de gaz à effets de serre	16
VI. Nos indicateurs clés	17
6.1 Indicateurs sociaux	17
6.2 Indicateurs environnementaux	20
6.3 Indicateurs éthiques	21
6.4 Indicateurs d'achats	21

Préambule

Le présent bilan a pour objectif de présenter l'ensemble des actions mises en place chez Regimbeau pour développer et améliorer la politique RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Il fait état de nos valeurs, de nos convictions et de nos engagements.

La recherche de solutions innovantes et pragmatiques ainsi que la création de valeur pour nos clients, dans le cadre de la gestion, l'optimisation ou la défense de leurs droits de PI sont au cœur de notre mission de Conseil. Notre ambition est de construire des solutions et des relations de qualité et de confiance tant au sein de notre société avec les femmes et les hommes qui constituent notre entreprise, qu'avec nos clients et partenaires, comme au sein des secteurs économiques dans lesquels nous intervenons.

Afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et éthiques devenus majeurs dans notre société, Regimbeau est engagé dans une démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale.

La publication de ce bilan permet à Regimbeau d'échanger et de partager les bonnes pratiques RSE avec ses partenaires et plus généralement avec l'ensemble des parties prenantes et de créer, par ce document, un corps de références auquel chacun d'entre eux doit se référer.

Le présent bilan définit les principes attendus par Regimbeau en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, de respect des droits de l'homme et normes du travail, de lutte contre les discriminations, de protection de la santé et de la sécurité des personnes et de la protection de l'environnement qui ont vocation à assurer des relations commerciales éthiques et durables avec ses partenaires et ce, dans le respect des lois et des réglementations nationales applicables, du Pacte des Nations Unies, des Conventions Fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et toute autre convention ou déclaration applicables en la matière.



Cette démarche s'inscrit parfaitement dans la stratégie et les valeurs de Regimbeau qui sont :

La Créativité

Elle est au cœur des solutions que nous apportons à nos clients.

Nous encourageons l'expression de cette créativité en favorisant les initiatives individuelles et collectives de nos équipes.

La Compétence

Elle s'appuie sur le haut niveau de formation et de compétence de nos collaborateurs et sur notre capital organisationnel.

Nous mettons l'expertise et l'expérience reconnues de nos équipes au service de nos clients en mobilisant l'ensemble des outils de Propriété Intellectuelle pour un accompagnement sur-mesure.

La Confiance

La relation de confiance avec nos clients et collaborateurs est primordiale.

Nous favorisons des relations de long terme avec nos clients pour développer une réelle proximité.

Nous investissons dans l'évolution de nos collaborateurs en cultivant un management basé sur la formation, la confiance et la délégation.

La Collaboration

Nous travaillons au développement de l'intelligence collective et de la créativité, aussi bien entre nos collaborateurs qu'avec nos clients.

Nous mobilisons les différentes expertises et métiers selon les projets, tout en reconnaissant la contribution et le rôle de chacun.

La présent bilan reprend les engagements attendus par Regimbeau de la part de chaque partenaire afin qu'il conduise ses activités en respectant la politique RSE de Regimbeau ainsi que toutes les lois et les réglementations en vigueur et applicables à leur corps de métier.

Il est demandé à chaque partenaire de prendre connaissance de ce bilan ainsi que de la « Charte des Achats Responsables » et de s'y conformer en appliquant en leur sein et avec chacune de leur partie prenante les mêmes valeurs et principes.

Ce bilan est amené à évoluer dans le cadre de notre politique Qualité d'amélioration continue.

La Direction





Créativité

Compétence

Collaboration

Confiance

I. Présentation de l'entreprise & informations générales

1.1 Logos et baseline



Regimbeau

C R E A T I V E I P

1.2 Identification

- Nom : REGIMBEAU
- Capital Social : 1.000.000€
- RCS : Paris B 784661357
- Siège social : 20 rue de Chazelles 75017 PARIS
- Établissements :
 - Rennes : Parc d'affaires Cap Nord A, 2 allée Marie Berhaut, CS 71104, 35011 RENNES
 - Lyon : 87 Rue de Sèze, 69006 LYON
 - Grenoble : 10 rue d'Arménie 38000 GRENOBLE
 - Montpellier : 494, rue Léon Blum 34000 MONTPELLIER
- Implantation en UE :
 - Munich : Landwehrstraße 61 80336 MUNICH ALLEMAGNE

1.3 Organes de Gestion & parties intéressées

- Présidente du Comité de Gérance : Frédérique FAIVRE PETIT
- Membres du Comité Exécutif :
 - Martine BLOCH-WEILL : Directrice Générale
 - Emmanuelle LEVY : Directrice Générale Déléguée
 - Marie AUDREN : Directrice Générale Déléguée
- Secrétaire Générale : Anne VILA
- Responsable Qualité & RSE : Ludivine WATAT
- Responsable RGPD / DPO : Franck DELAMER

1.4 Convention Collective applicable

Regimbeau n'est soumise à aucune convention collective.

1.5 Certification, distinction, prix, labels, trophées obtenus

- ISO 9001 : 2015 pour les activités de Conseil en Propriété Intellectuelle pour les sites de Paris, Lyon, Rennes, Montpellier et Grenoble.
- Qualiopi pour les actions de formation.



II. Achats responsables

Engagements

Regimbeau est l'un des leaders dans son domaine et met en œuvre une politique d'achats avec une volonté de construire une relation durable avec ses partenaires et fournisseurs en France et à travers le monde.

Dans le cadre de ses activités, l'entreprise, ses fournisseurs et partenaires s'engagent à faire leur meilleur effort pour respecter, mettre en œuvre et faire respecter les valeurs de Regimbeau telles que présentées au sein de sa charte achats responsables quant aux droits de l'homme, normes de travail, environnement, lutte contre la corruption, travail forcé, travail des enfants, harcèlement, rémunération, heures de travail, non-discrimination, santé et sécurité, liberté d'association et négociations collectives et ce, dans le respect de leurs engagements contractuels et des législations nationales en vigueur.

Actions réalisées

Regimbeau choisit ses fournisseurs sur la base du respect de ces engagements, et de critères de prix, de qualité, de performance, de délais de livraison ainsi que l'adéquation des prestations proposées aux besoins de l'entreprise.

Le respect de ces valeurs et de ces critères constitue les fondements de toutes ses décisions d'achat.

En 2024, Regimbeau a renforcé sa démarche d'achats responsables en analysant les risques environnementaux, sociaux et éthiques liés à ses achats et en évaluant les pratiques RSE de ses fournisseurs par l'envoi d'un questionnaire.



Regimbeau a également entrepris de faire signer sa charte d'achats responsables à ses fournisseurs principaux.

Le maintien des relations de Regimbeau avec ses fournisseurs sera conditionné au fait que ceux-ci se refuseront à tout acte de corruption ou de blanchiment d'argent, à toute situation de conflit d'intérêts ou à toute autre violation des dispositions légales applicables dans les pays où ils opèrent.

Par ailleurs, Regimbeau est membre du réseau Sedex dont la vocation est de rapprocher les entreprises et leurs fournisseurs commerciaux pour permettre le partage des données en vue d'une amélioration des performances.

Ancrage territorial et impact sociétal

Les activités de Regimbeau s'inscrivent dans leur tissu économique local, qu'il soit parisien ou provincial selon le lieu d'implantations de ses agences.

Ce positionnement géographique varié lui permet de mettre en place des partenariats avec les régions, universités et associations professionnelles locales ainsi que de participer à des colloques, forums locaux pour une parfaite implication au niveau local.

En outre, les recrutements sont ciblés en fonction des besoins globaux de Regimbeau. Les implantations régionales permettent d'élargir le champ des recrutements en bénéficiant également de profils locaux.

Depuis de nombreuses années, Regimbeau collabore avec des fournisseurs membres d'associations engagés dans l'insertion des personnes handicapées (notamment un centre d'aide pour la réinsertion professionnelle pour de nombreux travaux en imprimerie).

Objectifs

- 55% des fournisseurs ont signé la charte fournisseur en 2024
- 25% des acheteurs formés aux achats responsables en 2024



III. Éthique des affaires

En tant que salariés d'une société de conseil, les salariés de Regimbeau et plus précisément les Conseils en Propriété Industrielle (CPI) sont soumis à des règles de déontologie et de confidentialité strictes, conformément à l'article L.422-11 du code de la Propriété Intellectuelle qui astreint le CPI à un secret professionnel absolu.

Regimbeau s'engage à :

- Afficher une politique tarifaire transparente ;
- Respecter le droit des affaires et lutter contre toute pratique abusive ;
- Respecter la transparence et conservation des informations financières et non financières selon les normes de sécurité informatique en vigueur et en conformité avec le RGPD ;
- Prévenir les délits d'initiés, la corruption et lutter contre le blanchiment ;
- Respecter les bonnes règles de gouvernance, et notamment :
 - Organiser les CoGer et ComEx régulièrement avec des ordres du jour et CR ;
 - Apporter toute l'information nécessaire au Comité de Gérance et à ses comités spécifiques ainsi qu'aux auditeurs indépendants ;
 - Informer rapidement les parties prenantes internes et externes des décisions prises par le ComEx ;
 - Veiller à la clarté des objectifs stratégiques et au bon fonctionnement des organes de direction

3.1. Pratiques anticoncurrentielles

Engagements

Regimbeau s'engage à respecter les règles et les lois qui garantissent l'autonomie des acteurs du marché ainsi qu'une concurrence ouverte et loyale dans l'intérêt des consommateurs et des entreprises elles-mêmes.

Actions réalisées

Regimbeau établit des procédures visant à assurer le respect de l'égalité de traitement entre les fournisseurs et s'assure que les décisions d'achats reposent sur une évaluation objective et comparative de l'intégrité et de la fiabilité des fournisseurs.

Par ailleurs, Regimbeau se conforme strictement aux réglementations qui prohibent toute entente, pratique concertée ou abus de position dominante sur le marché concerné, vis-à-vis de ses fournisseurs.

3.2 Sécurité de l'information

Engagements

Dans le cadre de ses activités et conformément au RGPD, Regimbeau garantit la confidentialité des données de ses collaborateurs, clients et parties prenantes par l'intermédiaire d'un système informatique sécurisé et de process adaptés.

Actions réalisées

Regimbeau a procédé à l'évaluation de ses risques en matière de sécurité de l'information.

Afin de garantir la confidentialité, Regimbeau a mis en place une charte informatique et une charte télétravail remises à l'ensemble collaborateurs qui y adhèrent. Pour les nouveaux arrivants, une formation de sensibilisation aux process de sécurisation des données est effectuée lors de leur journée d'intégration.

Par ailleurs, Regimbeau a choisi d'équiper l'ensemble de ses collaborateurs d'ordinateurs portables professionnels avec accès sécurisés (connexions VPN, d'antivirus et de pare-feu). Les serveurs de Regimbeau sont localisés sur différents sites sécurisés basés sur le territoire français.

Objectif

- Ne pas aller au-delà d'un incident sécurité en 2024

3.3. Corruption et conflits d'intérêts, fraude et blanchiment d'argent

Engagements

Regimbeau s'engage à observer scrupuleusement les lois et les normes éthiques les plus rigoureuses dans l'ensemble de ses opérations commerciales, et d'appliquer des sanctions appropriées en cas de comportements frauduleux, d'extorsion, de corruption, de fraude, de conflits d'intérêts ou de blanchiment d'argent.

Actions réalisées

Nos collaborateurs sont sensibilisés à la corruption via le règlement de travail et notre Code de conduite éthique, que nous souhaitons faire signer par chaque collaborateur. Ce Code éthique mentionne notamment la procédure d'alerte en cas de corruption et encadre les transactions sensibles.

Une partie des collaborateurs de Regimbeau sont allés encore plus loin dans la sensibilisation en participant à un MOOC pour comprendre les différentes formes de corruption et savoir les prévenir.

Objectifs

- 65% des collaborateurs les plus exposés sensibilisés à la lutte contre la corruption d'ici 2025
- 0 incident de corruption en 2025



IV. Impact social

Regimbeau partage avec ses collaborateurs ses valeurs de créativité, compétence, collaboration et confiance. À travers ces valeurs, Regimbeau entend :

4.1 Préserver l'emploi

Engagements

L'effectif moyen de Regimbeau est de 192 collaborateurs toutes agences et filiales confondues (Paris, Lyon, Grenoble, Montpellier, Rennes et Munich). L'ancienneté moyenne des collaborateurs est de 9,24 années.

Les embauches visent essentiellement à accompagner la croissance du Cabinet, et concernent tant des profils d'ingénieurs ou de juristes que le recrutement de collaborateurs des fonctions administratives et supports.

En matière de rémunération, Regimbeau s'efforce d'offrir des niveaux de salaires en rapport avec le haut niveau de qualification requis par son activité et l'état du marché.

Actions réalisées

Regimbeau a mis en place, pour certains postes, un circuit de recrutement composé de plusieurs entretiens avec le manager, le secrétaire général, les Associés et le Responsable du Service des Ressources Humaines.

Les augmentations sont individuelles, au mérite, en fonction d'éléments d'appréciation objectifs, parmi lesquels les objectifs individuels fixés dans les entretiens annuels, la participation à des missions transverses, les indicateurs financiers de l'entreprise... etc...

Outre la participation légale, Regimbeau a signé un accord d'intéressement visant à impliquer davantage ses salariés au résultat de l'entreprise.

De plus, dans le cadre la mutuelle et des garanties prévoyance dont bénéficient les salariés, le niveau de prise en charge de l'employeur est identique pour l'ensemble des collaborateurs qu'ils relèvent du collège cadre ou du collège employés et ce, afin de respecter l'équité entre les collaborateurs.

4.2 Favoriser le bien-être au travail

Engagements

Nos collaborateurs sont la force de notre entreprise. Regimbeau s'engage à leur offrir les conditions de travail sûres et sereines, pour accomplir leur mission.

Actions réalisées

Regimbeau met à disposition des salariés :

- Une organisation flexible du travail et des bureaux avec la possibilité de télétravailler jusqu'à trois jours par semaine depuis deux lieux de résidence pré-déclarés
- Des salles de pause, cafétéria (Paris, Lyon, Rennes, Grenoble)
- Des bureaux climatisés
- Des machines à café et des fontaines à eau permettant l'accès des salariés à l'eau potable, eau froide et eau chaude, tout au long de la journée de travail.

Les salariés peuvent également profiter :

- Une commission convivialité (composée de salariés et d'associés) organise des tournois de jeux de société et de jeux d'extérieurs, la participation à des courses ou tournois sportifs ou encore des jeux concours pour découvrir les passions des collaborateurs
- L'organisation d'une après-midi team building est offerte par la direction aux salariés une fois par an.

Objectif

- 6,6/10 collaborateurs interrogés indiquent être satisfait du contexte de travail lors de l'enquête annuelle en 2025



4.3 Valoriser et développer les savoir-faire de nos collaborateurs

Engagements

Regimbeau accompagne ses collaborateurs tout au long de leur carrière pour développer leurs compétences. La formation fait partie intégrante du parcours de nos équipes, et garantit l'excellence de nos prestations et l'engagement de nos collaborateurs.

Actions réalisées

Regimbeau est soucieuse de la formation professionnelle de ses équipes et de leur niveau élevé de qualification pour lesquels elle consacre chaque année un budget supérieur à l'obligation légale de formation et organise également annuellement des formations internes afin de s'assurer du maintien du niveau des connaissances des collaborateurs et de veiller leur mise jour régulière.

Regimbeau favorise également l'apprentissage et l'alternance et forme plusieurs stagiaires chaque année dont certains sont aujourd'hui Conseils au sein de Regimbeau.

Diverses sessions de journées d'intégration organisées au cours de l'année permettent d'accueillir les nouveaux arrivants, de transmettre les valeurs et les informations relatives à l'entreprise en leur présentant notamment l'organisation, l'activité des différents services et le règlement intérieur en vigueur.

Une formation au logiciel métier obligatoire est également prévue pour les nouveaux arrivants.

Outre un engagement fort de formation auprès de l'ensemble de ses collaborateurs, Regimbeau veille tout particulièrement à la formation professionnelle des Conseils Ingénieurs (CPI délivré par l'INPI et qualification de mandataire européen par l'OEB) et des Conseils Juristes (l'examen de qualification de l'INPI qui qualifie également le Conseil à l'EU IPO). Ces examens nécessitent des préparations intensives qui s'étendent sur plusieurs années. Regimbeau prend en charge l'ensemble des frais liés à ces examens.

Par ailleurs, Regimbeau est organisme de formation certifié et peut, à ce titre, délivrer des formations à ses clients.

Regimbeau dispose également d'une politique de promotion interne destinée à valoriser le savoir-faire et l'implication de ses collaborateurs dans le but de conserver les talents et de développer leurs compétences.

Objectifs

- 54% des collaborateurs formés en 2024
- 7,14 heures de formation par collaborateur en 2024

4.4 Développer les bonnes pratiques managériales

Engagements

Regimbeau s'engage à former l'ensemble de ses managers aux techniques de management et à promouvoir au quotidien le respect des règles et dispositions légales relatives au temps de repos et à la durée maximale autorisée de travail.



Actions réalisées

Des formations ont été réalisées auprès des managers pour développer :

- Leurs compétences en matière d'organisation afin d'être capable de mobiliser les ressources à leur disposition pour atteindre les objectifs fixés tout en veillant à ce que les membres de l'équipe effectuent correctement les tâches qui leur ont été attribuées et de mesurer les performances ;
- Leur leadership et d'améliorer leur communication afin de pouvoir motiver leur équipe et gérer au mieux les éventuels conflits entre ou avec les collaborateurs, avec les fournisseurs, les clients ou autres prestataires.

L'organigramme de Regimbeau permet d'assurer à l'ensemble des collaborateurs une organisation claire qui leur permet de connaître précisément leur place dans ladite organisation ainsi que le niveau hiérarchique auquel ils se situent et de savoir à quel manager il est rattaché.

La définition des fonctions passe également par l'existence de fiches de postes qui permettent aux collaborateurs de disposer d'une description précise de leur poste qui formalise ses différentes missions et les tâches ainsi que ses interactions au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne le temps de travail, la société a mis en place une charte de droit à la déconnexion. En outre, dans le cadre de sa politique Ressources Humaines, les collaborateurs cadres et non cadres de Regimbeau bénéficient de plages horaires variables le matin, le midi et le soir.

Concernant le télétravail déjà mentionné précédemment, les salariés, sous réserve de respecter les conditions définies au sein de la Charte Télétravail, peuvent bénéficier de télétravail occasionnel, régulier ou exceptionnel.

4.5. Lutter contre les discriminations

Engagements

Regimbeau veille à ce que les recrutements, les promotions et l'accès à la formation professionnelle soient effectués sans aucune forme de discrimination, de quelque nature que ce soit.

A ce titre, Regimbeau s'engage à n'appliquer, dans ses choix ou ses décisions, aucun des 19 critères de discrimination prohibés par la loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations du 16 novembre 2001, à savoir : l'âge, les opinions politiques, le sexe, les mœurs, l'état de santé, l'appartenance à une race, les activités syndicales, le patronyme, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'origine réelle ou supposée, l'apparence physique, l'appartenance à une ethnie, les convictions religieuses, la situation familiale, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'état de grossesse, l'appartenance à une nation.

Actions réalisées

Pour encourager la diversité au sein de sa masse salariale et veiller à lutter contre toute forme de discrimination, Regimbeau a entamé une démarche de sensibilisation auprès de ses collaborateurs.

Objectifs

- 5% de salariés de moins de 25 ans en 2024
- 14% de salarié de plus de 55 ans en 2024
- 65% de collaborateurs sensibilisés à la diversité et l'inclusion en 2024



4.6 Promouvoir le dialogue social

Engagements

La Direction de Regimbeau a toujours favorisé le dialogue social et les échanges et discussions au plus près du terrain avec les salariés et les instances représentatives du personnel.

Regimbeau s'engage à respecter les prérogatives des Représentants du Personnel réunis au sein du Comité Social et Economique (CSE) qui est élu par un système de vote sécurisé via la solution Alphavote mis en place en 2019.

Objectifs

- Organiser 11 réunions CSE en 2024
- 99% de membres titulaires élus formés à leurs obligations en 2024

4.7 S'engager dans des actions citoyennes

Engagements

Regimbeau croit à sa responsabilité en tant qu'entité sociale de contribuer positivement au bien-être de la société dans son ensemble. En parallèle de nos activités, nous nous engageons à participer à des actions de solidarité pour apporter un changement positif dans les domaines où nous pouvons avoir un impact.

Actions réalisées

Regimbeau participe également depuis bientôt 3 ans à l'évènement DuoDay (organisé par le Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées) qui permet à une personne handicapée de passer une journée en contexte professionnel afin d'observer le travail d'un collaborateur et de participer à ses tâches quotidiennes.

Plus d'une dizaine de personnes en situation de handicap a déjà été accueillies au sein de Regimbeau afin de leur faire découvrir ses métiers.

D'autres actions sociales ponctuelles sont également organisées régulièrement telles que :

- les matinées « DON DU SANG » dont la collecte est organisée sur le temps de travail des salariés,
- le don de mobilier au profit d'une association en faveur du logement intergénérationnel,
- la création d'une bibliothèque participative pour les collaborateurs et dont les ouvrages sont offerts régulièrement à des associations (ex. : Le Bouquin Volant),
- des collectes de dons ponctuelles au profit de diverses associations (collecte de lunettes, collecte de « boîtes de Noël solidaires »),
- des dons à l'association "Bleu, Blanc Coeur" (association de soutien aux agriculteurs),
- la participation de salariés de Regimbeau à des événements sportifs solidaires (course ODYSSEA dont les fonds se reversés à des associations au profit de la lutte contre le cancer du sein).



4.8 Santé et sécurité

Engagements

Regimbeau est particulièrement sensible aux risques pour les salariés et veille à garantir un poste de travail sain et serein pour chacun. L'activité de l'entreprise ne présente pas, par elle-même de risques physiques pour les salariés.

Regimbeau veille à ce que les différents locaux (siège et agences) respectent les normes et dispositions légales en matière d'hygiène et de sécurité.

Actions réalisées

Regimbeau procède à une évaluation régulière des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés qui sont recensés dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Regimbeau dispose notamment du matériel nécessaire contre le risque incendie et des fiches documents d'informations. Des formations au secourisme sont régulièrement proposées et l'ensemble des collaborateurs est formé au risque incendie.

Objectifs

- 100% des agences ont effectué au moins 1 exercice d'évacuation dans l'année en 2025
- 75% de collaborateurs satisfaits des prestations couvertes par la mutuelle en 2025



V. Impact environnemental

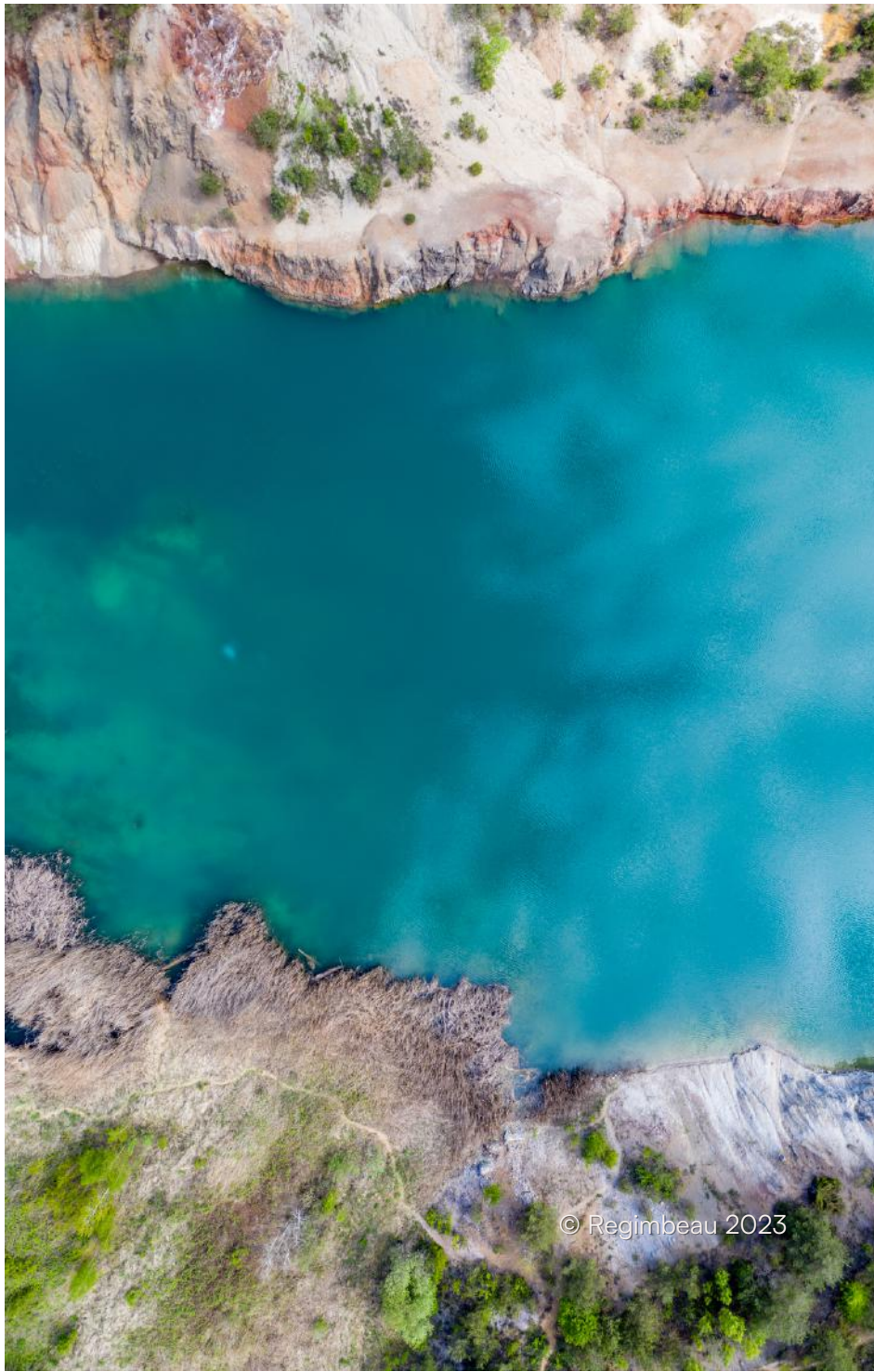
5.1 La gestion des ressources et la revalorisation des déchets

Engagements

Nous nous engageons pour une gestion plus responsable et efficace de nos déchets en faisant appel à des prestataires spécialisés. Nous nous engageons également à gérer nos achats de façon à permettre une consommation plus optimisée, plus responsable et donc plus soutenable.

Actions réalisées

- Limitation des impressions papier (dématérialisation des dossiers) ;
- Mise en place d'un circuit de recyclage du papier et des cartouches d'encre ;
- Mise à disposition de containers de récupération des piles, ampoules, capsules de café en vue de leur recyclage ;
- Remplacement des piles classiques par des piles rechargeables ;
- Utilisation de machine à café à grain en remplacement des machines à capsules aluminium ;
- Remplacement des bouteilles d'eau individuelles en plastique par des carafes et installation de fontaines à eau raccordées au réseau à chaque étage du site de Paris et dans chaque agence ;
- Suppression de l'ensemble des gobelets, assiettes et couverts en plastique au profit de matériels réutilisables ou recyclables ;
- Utilisation de produits d'entretien écologique (liquide vaisselle, produits toilettes,) et obligation imposée aux sociétés de nettoyage d'utiliser des produits de ménage d'une gamme BIO.



Objectifs

- 80% de contrats de prestations de ménage avec utilisation de produits écologiques
- Mettre en place un système de compost pour valoriser nos déchets alimentaires

5.2 Consommation d'énergie et émissions de gaz à effets de serre

Engagements

Nous nous efforçons à réduire nos dépenses énergétiques en adoptant une démarche responsable concernant la mobilité, nos installations et nos systèmes informatiques. De surcroît, nous œuvrons à instaurer des initiatives destinées à réduire nos émissions de gaz à effet de serre.

Actions réalisées

- Remplacement de l'ensemble des éclairages par des systèmes de LED
- Installation de détecteur de mouvement dans certaines parties communes, les toilettes et lavabos qui limitent la consommation d'énergie
- Extinction de la lumière des bureaux quand les salariés quittent l'entreprise
- Recommandations aux salariés d'éteindre les écrans et mettre en veille les ordinateurs durant les pauses ou lors de la sortie des locaux
- Préconisations quant à l'utilisation des convecteurs électriques et l'aération des bureaux ;
- Programmation d'un système jour/nuit avec la mise en place d'un programmateur jour/nuit et arrêt de la chaudière les weekends
- Programmation de système de veille des appareils électriques (imprimantes...)
- Consignes sur les déplacements professionnels (éviter si possible, prendre les transports en commun ou le train sinon)
- Fermeture du 4ème et 5ème étage et du fond de cour le vendredi pour économiser la consommation d'énergie



Objectif

- 42% de réduction de nos émissions de GES d'ici 2030



VI. Nos indicateurs clés



Dans cette volonté d'adopter une véritable démarche RSE, nous nous devons de suivre les indicateurs clés qui nous permettront de mesurer l'évolution de notre impact.

6.1 Indicateurs sociaux

Indicateurs Généraux sur les 3 dernières années

Généraux	2023	2022	2021
Effectif total	195	197	194
Montant global des rémunérations	11 380 632,65 €	10 727 316,86 €	10 543 930,95 €
Rémunération mensuelle moyenne	4 812,58 €	4 704,54 €	4 601,69 €
Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés	3,53	3,61	3,43
Ecart salarial homme/femme	25	36	34
Montant global des primes non mensuelles	395 150 €	347 392 €	306 084 €
Montant global des heures supplémentaires rémunérées	45 175,12 €	38 013,93 €	34 186,90 €
Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées	4,00	4,08	4,43
Montant des dividendes versés aux actionnaires	250 000,00 €	500 000,00 €	500 000,00 €
Nombre d'embauches par CDI	17	23	24
Nombre d'embauches par CDD	8	12	11
Nombre total de départs	32	27	33
Dont ruptures conventionnelles	4	5	3
Dont démissions	13	8	19
Dont licenciements pour motif économique	0	0	0
Dont départs volontaires en préretraite	1	1	1
Dont licenciements pour d'autres causes	2	1	1
Dont fins de CDD	6	6	5
Nombre de départs au cours de la période d'essai	4	4	3
Nombre de mutations d'un établissement à un autre	1	1	0
Nombre total d'heures travaillées	338 731,64 h	333 619,83 h	334 355,25 h
Nombre de salariés à temps partiel	19	16	18

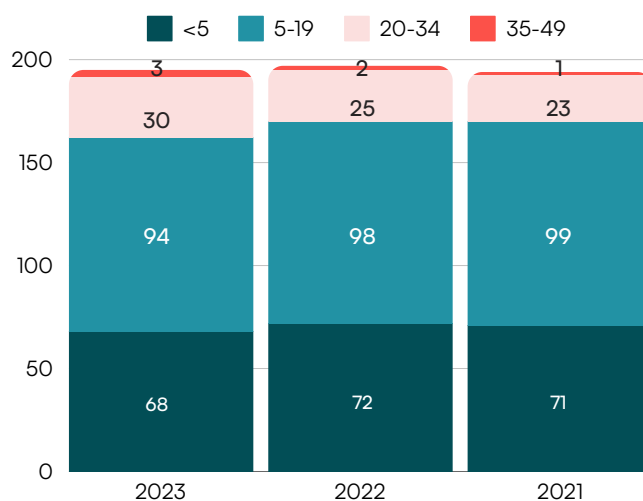


Histogrammes de répartition des effectifs par âges, ancienneté, genre et selon le genre et la CSP

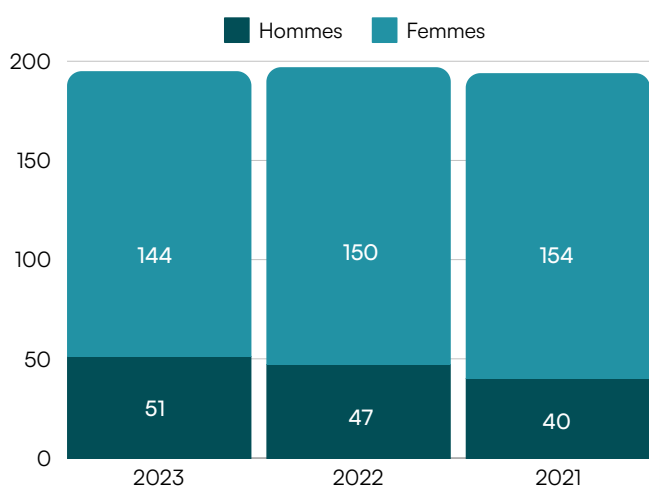
Répartition de l'effectif par âge



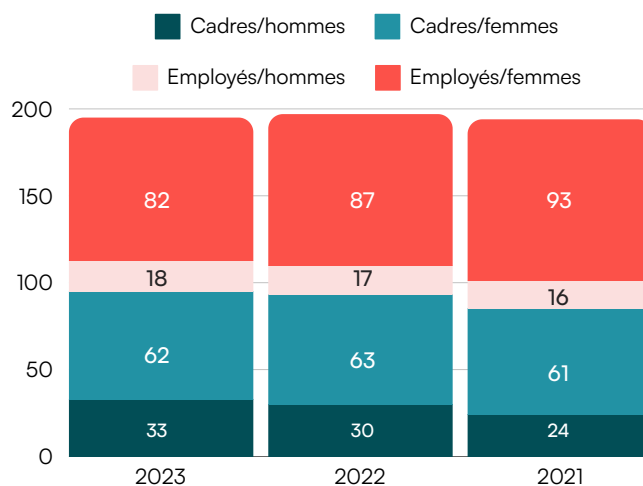
Répartition de l'effectif par ancienneté



Répartition de l'effectif par genre



Répartition de l'effectif selon le genre et la CSP



Indicateurs Diversité sur les 3 dernières années

Diversité	2023	2022	2021
Pourcentage de femmes employées par rapport à l'ensemble de l'organisation	74 %	76 %	79 %
Pourcentage de femmes au plus haut niveau de direction	35 %	34 %	41 %
Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'organisation	0%	0%	0%
Pourcentage de travailleurs en situation de handicap	2,05 %	1,52 %	1,03 %
Pourcentage de travailleurs en situation de handicap occupant des postes de direction	0 %	0 %	0 %



Indicateurs Avantages Sociaux sur les 3 dernières années

Avantages sociaux	2023	2022	2021
Montant global de la réserve de participation	68 703 €	84 629 €	374 704 €
Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire		399,19 €	1 734,74 €
Part du capital détenu par les salariés (en %)	30%	22 %	17 %
Pourcentage des salariés bénéficiant de la prévoyance	100 %	100 %	100 %
Pourcentage des salariés bénéficiant de la complémentaire santé	92 %	93 %	95 %
Montant du financement des œuvres sociales (CSE)	56 903,16 €	53 636,58 €	52 719,65 €
Autres dépenses directement supportées par l'entreprise pour le bien-être collaborateurs : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total	273 188,63 €	265 193,01 €	246 298,36 €

Indicateurs Relations Sociales sur les 3 dernières années

Relations Sociales	2023	2022	2021
Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée	11	11	11
Volume global des crédits d'heures de délégation (CSE) utilisés pendant l'année considérée	3 240 h	3 240 h	3 240 h
Pourcentage de l'effectif représenté par un CSE	100 %	100 %	100 %
Nombre de nouveaux accords conclus dans l'année	1	1	1
Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année où l'entreprise est en cause	2	2	2

Indicateurs Gestion de carrière sur les 3 dernières années

Gestion de carrière	2023	2022	2021
Nombre moyen d'heures de formation par employé	7,14	10	9,7
Pourcentage de salariés ayant réalisé un entretien annuel	98 %	89 %	88 %
Pourcentage de salariés ayant réalisé un entretien professionnel	98 %	89 %	88 %
Montant en euros consacré à la formation continue	90.749 €	127.211 €	101.475 €
Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise	0 €	6.043 €	15.030 €
Pourcentage de l'effectif formé à la santé et sécurité dans l'année	44 %	85 %	1,5 %
Pourcentage de l'effectif formé à la diversité, la discrimination et le harcèlement dans l'année	1 %	0 %	0 %
Pourcentage de l'effectif ayant reçu une formation de développement de compétences dans l'année	7 %	5 %	10 %
Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure dans l'année	4	3	2

Indicateurs Santé et Sécurité sur les 3 dernières années

Santé Sécurité	2023	2022	2021
Taux d'absentéisme	2,62 %	2,50 %	2,84 %
Nombre total de journées d'absence	2 107 j	2 308 j	2 964 j
<i>Dont absences pour maladie</i>	1 068 j	1 001 j	1 442 j
<i>Dont absences pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles</i>	22 j	46 j	0 j
<i>Dont absences pour maternité</i>	293 j	434 j	524 j
<i>Dont absences pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...)</i>	687 j	705 j	903 j
<i>Dont absences imputables à d'autres causes</i>	21 j	88 j	28 j
Nombre global d'accidents du travail	1	1	0
Taux de fréquence des accidents du travail	2,82 %	2,82 %	0 %
Taux de gravité des accidents du travail	0,28 %	1,41 %	0 %
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	1	1	0
Nombre de cas de harcèlement ou de discrimination recensés	0	0	0
Nombre de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année	1	1	0



6.2 Indicateurs environnementaux

Indicateurs Consommation d'énergie et d'eau sur les 3 dernières années

Consommation d'énergie et d'eau	2023	2022	2021	Périmètre
Consommation totale d'énergie (en MWh)	36 268	40 113	36 753	Hors Paris Hors centres d'affaires Montpellier et Toulouse
Consommation totale d'énergie électrique (en MWh)	36 268	40 113	36 753	Hors Paris Hors centres d'affaires Montpellier et Toulouse
Consommation totale d'énergie fossile (en MWh)	243 916	382 916	207 026	Paris uniquement
Consommation totale d'eau (en litres)	556 000	345 000	625 000	Paris uniquement

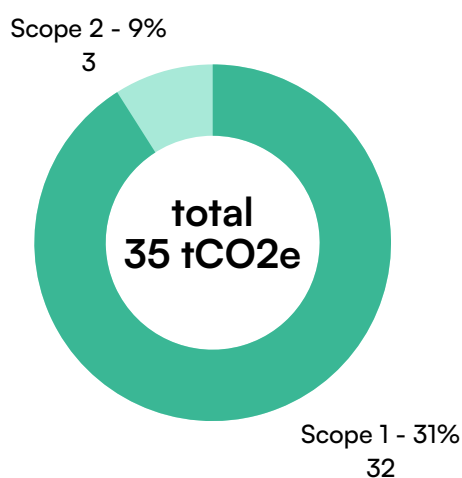
Indicateurs Polluants et déchets sur les 3 dernières années

Polluants et déchets	2023	2022	2021
Poids total des déchets non dangereux (en tonnes)	39 457,26	NC	NC
Poids total des déchets dangereux (en tonnes)	0	0	0
Poids total des déchets valorisés (en tonnes)	39 422,01	NC	NC

Indicateurs Mobilité sur les 3 dernières années

Mobilité	2023	2022	2021
Consommation de carburants (en litres)	2 941	6 671	5 366
Pourcentage de véhicules hybrides	33	22	11
Pourcentage de véhicules électriques	11	11	11
Pourcentage de collaborateurs venant en transports en commun et mobilité douce	68	68	65
Kilomètres de déplacements professionnels / personne / an	8 221,43	5 578,95	1 711,11

Bilan Carbone 2023 Scopes 1 et 2



6.3 Indicateurs éthiques

Indicateurs	2023	2022	2021
Pourcentage de collaborateurs formés aux questions éthiques pendant l'année	1 %	0 %	0 %
Nombre d'incidents suite à une procédure d'alerte	0	0	0
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information	1	1	0
Nombre d'incidents de corruption	0	0	0
Pourcentage de sites évalués pour les risques éthiques	100 %	100 %	100 %

6.4 Indicateurs d'achats

Indicateurs	2023	2022	2021
Pourcentage de fournisseurs ayant signé la charte fournisseurs*	0 %	0 %	0 %
Pourcentage de fournisseurs avec clauses sociales et environnementales dans leur contrat	0 %	0 %	0 %
Pourcentage de fournisseurs évalués sur leurs pratiques RSE*	0 %	0 %	0 %
Pourcentage de fournisseurs audités sur leurs pratiques RSE	0 %	0 %	0 %
Pourcentage de fournisseurs ayant mis en place des actions correctives suite à l'évaluation RSE	0 %	0 %	0 %
Pourcentage d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables*	0 %	0 %	0 %

*Une démarche d'achats responsables a été initiée en 2024. Des données plus significatives seront donc disponibles dès le 01/01/2025.



Bilan de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

DOC 542

Service Qualité et Organisation

Version 3

Date de dernière mise à jour : 11/07/2024

Date de 1ère diffusion : 18/01/2023

Documents liés : COM 23 01 01 Réduction de
l'impact environnemental et sobriété énergétique

À propos de Regimbeau

Regimbeau, Conseil en Propriété Industrielle, accompagne depuis plus de 90 ans les entreprises et les porteurs de projets des secteurs privés et publics, pour la protection, la valorisation et la défense de leurs innovations (brevets, marques, dessins et modèles). Quinze associés animent une équipe de 200 personnes, dont les compétences s'exercent dans tous les aspects stratégiques de la propriété industrielle : veille technologique, contrats de licence, audit de portefeuilles de PI, négociations dans le cadre de partenariat, acquisition des droits, contentieux. L'expertise de Regimbeau (présent à Paris, Rennes, Lyon, Grenoble, Montpellier, Toulouse, et Munich) permet de répondre à des logiques stratégiques internationales, tout en préservant des relations personnalisées de très haute qualité avec ses clients.

