Chaps Vision

Rapport RSE 2025

Octobre 2026

01 Le Groupe ChapsVision

02 Gouvernance

03 Environnement

04 Social et droits de l'Homme

05 Achats et ventes Responsables

06 Éthique et conformité



01

Le Groupe ChapsVision

Le mot du Président

« ChapsVision s'est construit autour d'une conviction forte : l'innovation technologique ne crée durablement de la valeur que lorsqu'elle s'accompagne d'une responsabilité assumée envers la société, les femmes et les hommes qui la composent, et l'environnement dans lequel elle s'inscrit. Notre engagement dans HappyCap Foundation, dont le but est d'aider les personnes en situation de handicap mental et cognitif et leurs familles, en est une bonne illustration.

Dans un contexte marqué par des transformations profondes, qu'elles soient numériques, environnementales ou géopolitiques, nous considérons que la performance économique et la responsabilité sociétale sont indissociables. Cette vision guide nos décisions, nos investissements et notre manière de développer le Groupe.

L'année 2025 a constitué une étape importante dans la structuration et la maturité de notre démarche RSE. Nous avons poursuivi nos actions de réduction de notre empreinte carbone, renforcé nos dispositifs de gouvernance et de conformité, obtenu la médaille d'Or EcoVadis et initié en 2026 une démarche de validation de nos objectifs climatiques auprès de la Science Based Targets initiative (SBTi).

Ces avancées témoignent de notre volonté d'inscrire durablement notre développement dans un modèle de croissance responsable, fondé sur l'éthique, la transparence et la création de valeur partagée pour l'ensemble de nos parties prenantes : collaborateurs, clients, partenaires, investisseurs et société civile.

Au-delà des résultats déjà obtenus, ce rapport illustre une ambition collective : faire de ChapsVision un acteur technologique de référence, capable de conjuguer souveraineté numérique, innovation et impact positif. Nous poursuivrons cette trajectoire avec exigence et détermination, convaincus que la responsabilité est aujourd'hui un levier essentiel de performance, de confiance et de pérennité. »



Olivier Dellenbach
Président de ChapsVision

ChapsVision en chiffres

~180 M€

de chiffre d'affaires

350+ M€

investi dans l'entreprise

29

acquisitions réalisées
depuis 2019

~1,000

collaborateurs
dans le monde entier

2,000+

clients grands comptes B2B ou B2G

40+

pays dans lesquels nos solutions sont utilisées
par les clients

Chiffres 2025

Les 4 piliers RSE soutenus par une gouvernance transverse

Piliers RSE

Environnement

- Climat
- Éco-conception

Social et droits de l'Homme

- Santé et sécurité
- Conditions de travail
- Diversité et inclusion

Achats et ventes responsables

- Fournisseurs
- Clients

Éthique et conformité

- Anti-corruption
- RGPD
- Cybersécurité

Une gouvernance transverse

Les informations partagées dans ce Rapport RSE font référence à la période de janvier 2025 à octobre 2026

Les temps forts RSE depuis 2025 (1/2)

GLOBAL

- Recrutements d'une **Directrice** et d'une **Responsable de la Durabilité**
- Réalisation d'une **analyse de double matérialité**
- **Progression** de la notation **EcoVadis** de Silver à **Gold**

ENVIRONNEMENT

- Signature d'une **lettre d'engagement SBTi** (statut « *Committed* »)
- Optimisation des sites du Groupe permettant de **limiter les consommations énergétiques** liées aux bâtiments
- Changement de tous les contrats d'énergie qui arrivent à échéance en **contrats d'énergies renouvelables**
- Renforcement de la **sobriété de notre infrastructure numérique** en collaborant avec des partenaires *cloud* et hébergement engagés dans une démarche reconnue de performance environnementale

SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME

- Déploiement d'une **campagne de sensibilisation** au **handicap** à l'ensemble des collaborateurs
- Création d'un **guide** expliquant toutes dispositions liées à la **parentalité** permettant de concilier au mieux vie personnelle et professionnelle
- Déploiement, pour tous les managers, d'un **parcours de formation** permettant la structuration et le partage de **pratiques communes de management**
- Réalisation des campagnes d'**entretiens annuels** via un nouvel outil de gestion de carrière pour l'**ensemble des collaborateurs**

Les temps forts RSE depuis 2025 (2/2)

ACHATS ET VENTES RESPONSABLES

- Création d'une **Direction Achats** avec recrutement d'une **Responsable Achats**
- Revue de **la Politique achats** pour l'aligner avec les meilleures pratiques
- Mise à jour de la **Charte fournisseurs responsables**
- Intégration *by design* des règles d'accessibilité du **RGAA* dans le développement des produits du Groupe**

ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

- **Adaptation du Comité d'Éthique** au regard de la croissance du Groupe avec une refonte du règlement intérieur et la nomination de nouveaux **membres** ayant une expérience significative à **l'international**
- Réalisation de la 1ère **cartographie des risques** à l'échelle du Groupe et déploiement d'un plan de contrôle interne
- Identification et **documentation de l'ensemble des activités de traitement des données** du Groupe
- Mise en place d'une **politique pays** fondée sur des critères objectifs, et **renforcement des processus**, dès l'identification des opportunités commerciales, afin d'assurer une **conformité robuste** des exportations, tant vis-à-vis des règlementations nationales et étrangères que de nos valeurs éthiques
- **Création de Règles de conduite des affaires** couvrant l'ensemble des thématiques relatives à l'éthique des affaires (corruption, données personnelles, contrôle des exportations, utilisation de l'IA, cybersécurité, durabilité, etc.) et visant à prendre en compte l'évolution des processus du Groupe
- **Renforcement du processus de prévention et gestion des conflits d'intérêt** *via* la création d'une procédure globale de gestion des conflits d'intérêt et d'un processus spécifique pour le recrutement des **agents publics**

** Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité*

La chaîne de valeur de ChapsVision

EN AMONT

Fabrication de biens achetés

- Serveurs et équipements informatiques
- *Cloud* et hébergement
- Achats généraux

Services sourcés

- Principalement des prestations intellectuelles

Données sourcées

- Éditeurs de contenu, *web, deep web, dark web*, *OSINT*

OPERATIONS PROPRES

Développement de logiciels et modèles d'IA

- Recherche et innovation
- Développement produit
- Collecte de données et traitement
- Entrainement et déploiement de modèles

Exploitation et hébergement

- Gestion des plateformes SaaS
- Maintenance applicative

Fonctions support

- RH, Finance, Immobilier, Communication, RSE, Juridique, Cybersécurité, IT, etc.

EN AVAL

Utilisation des solutions

(B2B, B2B2C, B2G, B2G2C)

- Analyse des données
- Gestion responsable des données

Fin de vie et renouvellement

- Recyclage du matériel informatique
- Recyclage des déchets

Un objectif double d'impact

ChapsVision a pour ambition de soutenir deux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

1 **Confiance et souveraineté** — *Objectif 16, Paix, justice et institutions fortes*

Être un leader mondial indépendant et **de confiance avec de solides racines européennes**, engagé dans la transformation vers l'IA agentique, la protection des données et les capacités souveraines de renseignement, pour assurer la **durabilité et l'indépendance** des entreprises et des gouvernements.

2 **Inclusion & Impact social** — *Objectif 10, Réduction des inégalités*

Consacrer une part importante de la richesse économique ainsi créée au déploiement de **HappyCap Foundation** qui se consacre au soutien des personnes ayant une déficience intellectuelle et de leurs familles, en finançant des initiatives innovantes qui favorisent la joie et l'inclusion.



L'obtention de la médaille d'or EcoVadis, une reconnaissance de notre engagement en faveur du développement durable



Les actions RSE menées par ChapsVision ces dernières années ont été reconnues par EcoVadis et se sont traduites par une amélioration continue de son score au cours des trois dernières années.

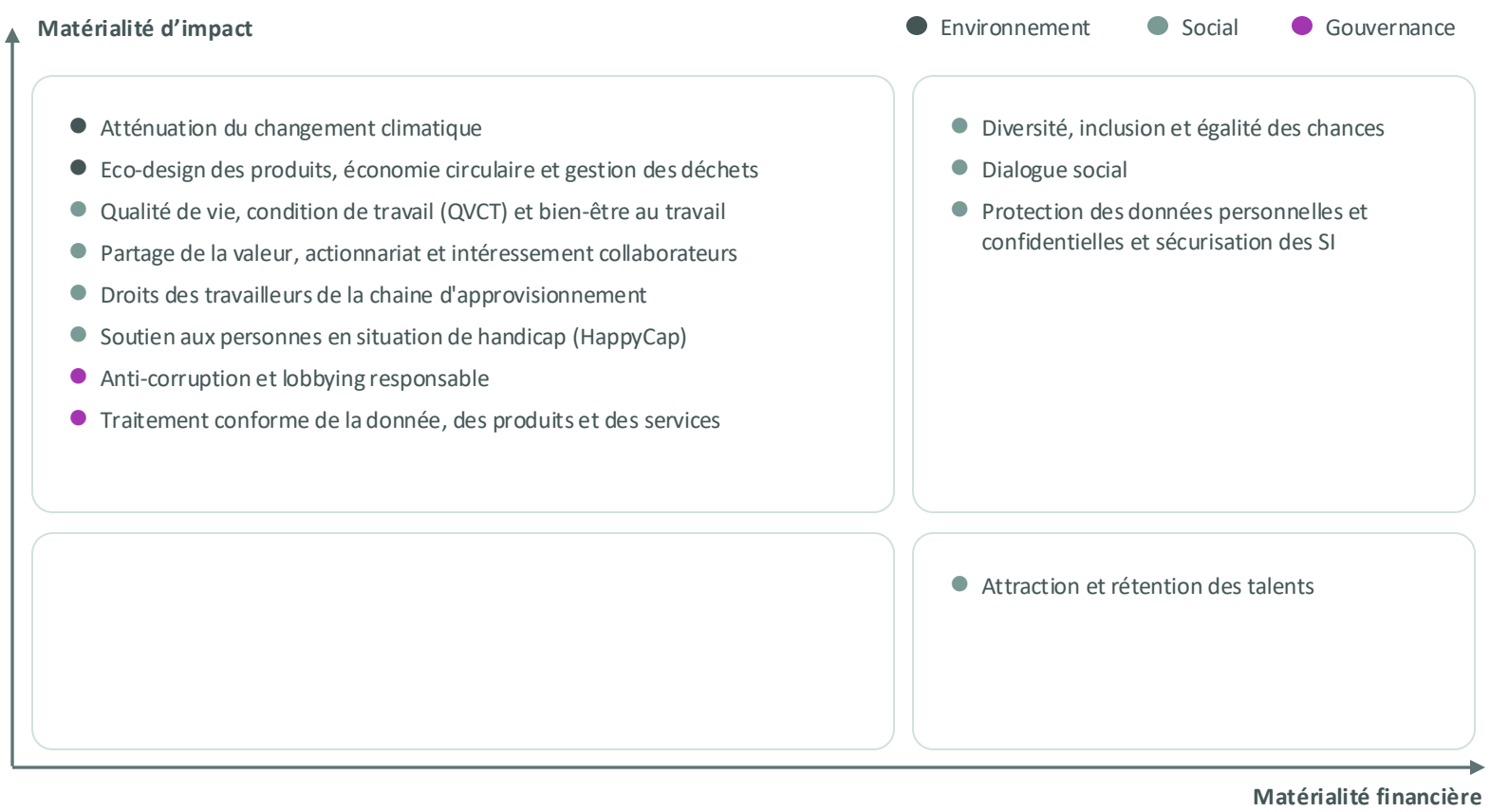
En 2025, le Groupe a obtenu la médaille d'or avec un score de 80/100 et **se classe parmi le**

Top 4 %

des entreprises les mieux notées par EcoVadis, lors de l'évaluation de novembre 2025.

Une analyse de double matérialité structurante pour l'avenir

En 2025, ChapsVision a conduit sa première analyse de double matérialité en consultant ses principales parties prenantes.



Cette démarche a permis d'identifier et de prioriser les enjeux RSE les plus significatifs pour le Groupe, et va permettre de structurer une stratégie fondée sur des engagements, des plans d'action et des indicateurs de performance. Les résultats de cette analyse seront la base de la définition des priorités et objectifs RSE de ChapsVision.

ChapsVision rassemble ses équipes franciliennes au cœur de Paris

ChapsVision s'installe rue Saint-Lazare, au cœur du quartier central des affaires parisien, à proximité immédiate d'un hub de transports. Ce nouveau bâtiment symbolise l'hypercroissance de l'entreprise créée il y a à peine six ans.

Un site qui incarne nos convictions ESG

Des certifications démontrant la qualité environnementale du bâtiment, permettant la réduction de consommation d'énergie

VERY GOOD

EXCELLENT

Bâtiment intelligent avec une gestion centralisée permettant la réduction de la consommation des systèmes d'éclairage (100% LED) et CVC

Accessibilité PMR et présence à l'entrée du HappyCafé pour renforcer le lien entre les salariés et la HappyCap Foundation

Lieu à la sécurité renforcée

Recyclage géré par un prestataire reconnu

« Réunir nos équipes franciliennes rue Saint-Lazare représente bien plus qu'un simple déménagement : c'est un tournant stratégique pour ChapsVision. Nous avons choisi ce site parce qu'il incarne nos convictions ESG - un bâtiment exemplaire sur le plan environnemental, pensé intelligemment et porteur de sens sur le plan sociétal. En rassemblant sur un même lieu l'ensemble de nos collaborateurs, et notamment les quelque 500 talents qui composent notre R&D - véritable moteur de notre capacité d'innovation et de notre excellence technologique - « Le 44 » nous offre la plateforme idéale pour catalyser les synergies, accélérer notre développement et cultiver une dynamique d'innovation partagée. En offrant à nos équipes un cadre de travail à la hauteur de leur engagement, nous nous donnons toutes les chances de poursuivre notre trajectoire de leader technologique européen »

Silvano Sansoni
Directeur Général Global de ChapsVision

02

Gouvernance

RAPPORT RSE 2025



Chaps Vision

La gouvernance RSE

Un groupe engagé

Chez ChapsVision, l'engagement RSE se matérialise au plus haut niveau de la Direction et des parties prenantes externes.



La force de ce modèle de gouvernance : une **composition éclectique et complémentaire** et des **points RSE réguliers dans les ordres du jour des différentes instances** garantissant l'intégration continue des enjeux de durabilité dans le pilotage de l'entreprise.

ChapsVision bénéficie d'un **accompagnement constant des investisseurs dans sa démarche de durabilité.**

Une gouvernance RSE équilibrée

1 **Conseil de Surveillance**

2 **Comité Éthique Indépendant**

3 ***Executive Leadership Team***

4 **Comité Durabilité**

5 **Ambassadeurs Durabilité**

1 Conseil de Surveillance

Valide la stratégie proposée par la Direction, en s'attachant à promouvoir la création de valeur à long terme par l'entreprise en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités

2 Comité Éthique Indépendant

Émet des avis et recommandations sur les enjeux éthiques, stratégiques et réputationnels afin de garantir une utilisation responsable des données et de nos technologies ainsi que le respect des valeurs et procédures du Groupe

3 *Executive Leadership Team* (ELT)

Met en œuvre la stratégie définie par la Direction, pilote la performance et définit les priorités opérationnelles tant sous le prisme *business*, financier, qu'extra-financier

4 Comité Durabilité

Propose, suit et supervise la stratégie de durabilité de l'entreprise en veillant à l'intégration et au suivi des engagements durabilité dans l'ensemble des activités, fonctions et processus de décision de l'entreprise

5 Ambassadeurs Durabilité

Participent à la mise en place des actions RSE décidées par le Comité Durabilité, aident à la coordination des actions RSE au niveau des lignes métiers et proposent des initiatives RSE au Comité Durabilité

Un Comité Éthique Indépendant expérimenté et diversifié



Jean-David LEVITTE

- Membre de l'Académie des Sciences Morales et Politiques et président du GCSP (*Geneva Centre for Security Policy*)
- Ancien Ambassadeur à Washington, à l'ONU et conseiller politique étrangère de trois Présidents de la République



Claude REVEL

- Spécialiste d'intelligence stratégique internationale, de géoéconomie et de commerce extérieur
- A par le passé exercé diverses fonctions auprès du Premier Ministre, de la Cour des Comptes ou de groupements d'intérêts économiques



Francis DELON

- Conseiller d'État Honoraire
- A anciennement siégé au Conseil d'État, au ministère des Affaires étrangères, au ministère de l'éducation, et a travaillé sur les enjeux de défense et sécurité nationale avant de présider la commission nationale de contrôle des techniques de renseignement



Ana PALACIO[3]

- Ancienne ministre espagnole des Affaires étrangères, juriste de formation et spécialiste du droit européen et international
- A notamment été députée européenne, Senior Vice-President et General Counsel de la Banque mondiale et Secrétaire générale du Centre international pour le règlement des différents relatifs aux investissements (CIRDI)



Daniela SCHWARZER[3]

- Politologue allemande reconnue pour son expertise des affaires européennes et internationales
- Experte de référence sur la politique et l'économie européenne, elle a notamment co-rapporté le groupe de travail franco-allemand sur la réforme de l'UE

2 / an	Réunions[1]
100 %	Participation[1]
60 %	Femmes[2]

Activité du Comité

Sujets annuels récurrents

- Mise à jour du règlement intérieur du comité validé par les investisseurs du Groupe
- Nomination de 2 nouveaux membres
- Présentation du projet d'internationalisation du Groupe

Sujets spécifiques

- Revue de plusieurs opportunités commerciales dans le cadre des ventes responsables
- Validation de la politique pays Groupe
- Présentation des évolutions produit, notamment Argonos

[1] Statistiques 2025 et 2026 [2] Statistique 2027 [3] Ana PALACIO a intégré le Comité au second semestre 2026 et Daniela SCHWARZER l'intégrera au premier semestre 2027

Un Comité Durabilité

Organe de gouvernance, de pilotage et d'accélération du changement

Il garantit que les enjeux de durabilité, d'**éthique** numérique, d'impact **social** et de performance **environnementale** sont **intégrés aux décisions stratégiques** de l'entreprise. Les missions du Comité Durabilité sont multiples, notamment il :

Pilote la performance extra-financière, la **trajectoire carbone** et la préparation aux exigences réglementaires, notamment la **CSRD**.

Accompagne les initiatives en matière de **diversité et inclusion**, y compris celles d'HappyCap Foundation, et de **numérique et IA responsable.**

Supervise l'élaboration du **rapport RSE**, la **communication** auprès des parties prenantes ainsi que l'identification des **risques et opportunités** liées au développement durable.



Béatrice DELLENBACH
Membre du Conseil de Surveillance



Stéphanie LEVOYE
Directrice Durabilité et Déléguée Générale d'HappyCap Foundation



Delphine MARTIN
EVP Ressources Humaines



Jean-François MENAGER
EVP Finance, Achats et M&A



Augustin AOUDJHANE
General Counsel

2 réunions annuelles

Des Ambassadeurs Durabilité multidisciplinaires

Les Ambassadeurs Durabilité animent les actions RSE définies par le Comité Durabilité et sont force de proposition auprès de ce Comité

Ils jouent un rôle essentiel pour **diffuser une culture de durabilité, de numérique responsable, d'inclusion et d'impact sociétal** au plus près des équipes.

Les ambassadeurs **inspirent par l'exemple** leurs collègues en **incarnant les engagements de l'entreprise** par l'adoption des bonnes pratiques environnementales, des comportements inclusifs, des principes éthiques de l'entreprise.



Aurélie DAVEAU
Marketing & Campaign Manager



Thomas PRIGENT
Head of Facilities & Real Estate



Marion MELLOR
Head of Information System Security



Laurène POMMIER
HR Business Partner

Vincent OIKNINE
Ethics & Compliance Officer



Kaoutar JADID
Internal Audit Manager



Josip DUPUIT
Certification Officer



Meriem AIT CHKORONE
Procurement Leader



Mathieu PARRINO
Head of Design Studio

Colombe BOITEUX
Sustainability Manager

4

réunions annuelles

03

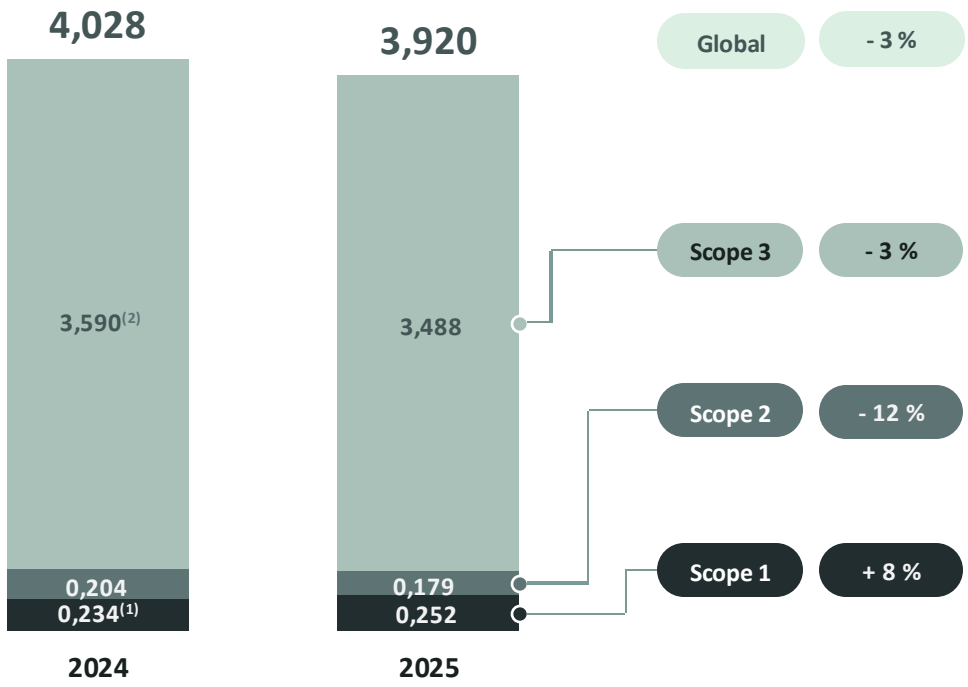
Environnement

RAPPORT RSE 2025



Des premiers calculs à l'engagement SBTi, construction d'une trajectoire compatible avec l'Accord de Paris

Réduction des émissions *(kt CO_2e)*



D'une entreprise responsable à une entreprise engagée

COMMITTED



ChapsVision s'est engagé en septembre 2026 auprès de la **Science Based Targets initiative (SBTi)** à soumettre une trajectoire de décarbonation compatible avec l'Accord de Paris dans les deux prochaines années.

1. Inclut une correction de la consommation de gaz 2024.
2. Inclut une correction de la consommation de gaz 2024 et exclut les émissions liées aux repas des salariés en lien avec le standard SBTi.

Des solutions permettant de réduire les émissions de nos clients

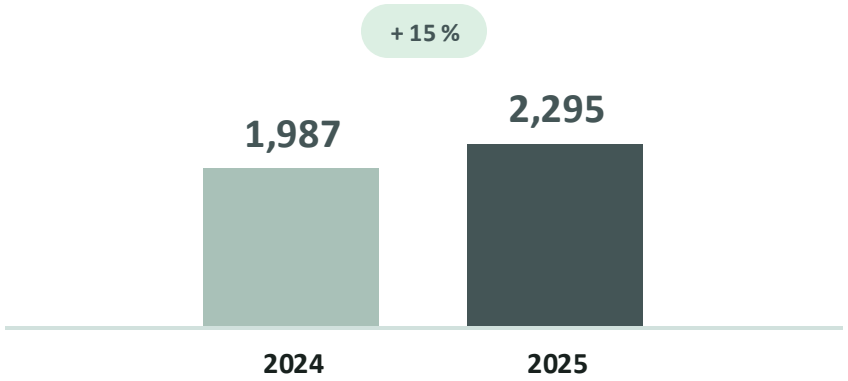
Analyse sur les émissions évitées

Au-delà de la réalisation de ses bilans carbones, ChapsVision est allé plus loin en continuant ses **réflexions autour du Scope 4***.

Ainsi, une analyse a été faite sur la solution **Notico Deliv**, un logiciel d'**optimisation du dernier kilomètre de livraison**.

Ce calcul a pour **objectif d'estimer les émissions évitées grâce à la solution**. L'hypothèse principale est que Notico Deliv permet de réduire le nombre de livraisons manquées, diminuant ainsi la distance parcourue par les véhicules de livraison. Cette optimisation entraînerait une réduction des émissions par rapport à un scénario où les entreprises de livraison bénéficiaires n'utiliseraient pas la plateforme.

Scope 4 *(kt CO_2e)*



Entre 2024 et 2025, l'augmentation des **émissions évitées** est liée notamment à :

- une **amélioration de l'efficacité de la solution**, ainsi qu'à
- **l'augmentation des distances parcourues**.

Une **augmentation des émissions évitées** signifie que Notico Deliv a permis de **réduire d'autant les émissions réelles chez les clients utilisateurs** *(vs. scénario où les entreprises de livraisons bénéficiaires n'utiliseraient pas la plateforme)*

**Le Scope 4, tel que défini par le GHG Protocol, rassemble les émissions évitées lors de l'utilisation d'un produit se substituant à d'autres biens ou services, remplissant les mêmes fonctions mais ayant une faible intensité carbone.*

Une démarche mobilité durable structurée et appliquée

Des documents cadrant la démarche

La Politique Voyage

Les principes de la Politique répondent aux questions de durabilité. Concrètement, par exemple, les collaborateurs doivent :

- Obligatoirement prendre le train lorsque les trajets en trains sont inférieurs à 4h. Au-delà de cette durée, si le train est possible il est à privilégier.
- Privilégier la location de véhicules hybrides et électriques lorsqu'une location est nécessaire.

La Charte Conducteur

Elle complète la Politique Véhicule et précise les modalités et les bonnes pratiques de l'utilisation des véhicules par les collaborateurs de l'entreprise. Avec un volet RSE, cette charte traite notamment des sujets d'éco-conduite, d'évitement des trajets inutiles, d'entretien du véhicule pour prolonger sa durée de vie et éviter les surconsommations, de respect de la sécurité routière et de l'attitude éthique et responsable du conducteur.

Des actions concrètes menées pour réduire nos émissions

Transformation progressive du parc automobile du Groupe

100 % des véhicules renouvelés depuis 2025 ont une motorisation hybride ou électrique.

Promotion des alternatives de mobilité durable

Par exemple, les déplacements du quotidien en transports en commun et vélo. En France, en plus de la **prise en charge** par l'employeur d'une partie de **l'abonnement de transports en commun,** un accord **Forfait Mobilité Durable** a été mis en place pour favoriser les déplacements domicile-travail à vélo. Au siège, le choix de ne pas avoir de parking voiture et d'avoir deux parkings vélo vient renforcer cette volonté.

Autres actions sur lesquelles continuer nos efforts

- Rationaliser les déplacements en avion
- Renforcer le système de validation des déplacements professionnels
- Sensibiliser et former les équipes

Une démarche d'économie circulaire et de gestion des déchets

Réduction et tri des déchets

Afin d'optimiser la gestion des déchets et de s'assurer d'une méthode de tri similaire, un prestataire unique a été sélectionné pour les sites parisiens pour optimiser la gestion des déchets.

Outre le tri, dans une optique de réduction des déchets, les impressions ont été limitées sur certains sites.



Ce système a été complété par une sensibilisation via l'affichage des consignes de tri au dessus des poubelles et par la suppression des poubelles individuelles.

7,8 tonnes

en 2025

De déchets de bureau* valorisés ou recyclés

(soit plus de 91 %)

Les enjeux relatifs au matériel informatique

Un enjeu d'économie circulaire pour ChapsVision est sur le **matériel informatique.** Dans ce cadre, les actions menées sont :

- **Allonger la durée d'utilisation des matériels** en favorisant leur réaffectation interne avant tout renouvellement.
- **Donner une seconde vie aux équipements informatiques** grâce à la valorisation ou au recyclage conforme aux exigences réglementaires (DEEE).

1,9 tonnes

en 2025

De déchets informatiques valorisés ou recyclés

** papier, verre, bouteille en plastique, canette, marc de café…*

04

Social et droits de l’Homme

RAPPORT RSE 2025



Qualité de vie, conditions de travail et bien-être au travail

Qualité de vie et bien-être

L'entreprise poursuit ses actions en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail à travers la mise en œuvre de dispositifs favorisant :

- la flexibilité *(flexoffice)*
- le bien-être des collaborateurs *(organisation régulière d'initiatives dédiées au bien-être telles que des sessions hebdomadaires de pilates, des ateliers sur la gestion du stress, des distributions de fruits sur les sites français)*
- l'équilibre des temps de vie *(application du droit à la déconnexion)*

L'ouverture d'un site unique réunissant plus de 600 collaborateurs issus des anciens sites franciliens améliore significativement la qualité de vie au travail. Ses espaces modernes, lumineux et ergonomiques favorisent le bien-être quotidien, tandis que le regroupement des équipes renforce les synergies, la collaboration et le partage des expertises. Les performances environnementales du bâtiment reposent sur une gestion centralisée du confort thermique (température contrôlée par sondes, ajustable par zones à +/- 3°C) et de l'éclairage (détecteurs de présence), conciliant confort des occupants et réduction de l'empreinte carbone. (cf. p.13)

Santé et sécurité

Taux de gravité des accidents de travail

0,01

(vs. 0,01 en 2024)

Taux de fréquence des accidents de travail

0,67

(vs. 0,68 en 2024)

La fréquence et le taux de gravité des accidents du travail sont globalement restés stables entre 2024 et 2025.

De nombreuses actions d'attraction et de rétention des talents

Exemples d'avantages pour les salariés

Au niveau mondial

Mobilité et promotions
Création d'une politique de mobilité interne

Télétravail
Jusqu'à 3 jours par semaine, jour non imposé

En France

Parentalité
Création d'un guide dédié

Salaire
Index Égalité Femmes-Hommes
(84/100 sur la base des données 2025)

Mutuelle & Prévoyance
Benchmark régulier, haut niveau de couverture

Tickets restaurants
Augmentation à 11€

RTT
12 jours par an

Autres
Participation, intéressement en 2026, PERCOL, CET

Un travail de fond sur les valeurs qui portent notre vision

En 2026, ChapsVision a engagé une démarche de révision de ses valeurs afin de s'assurer qu'elles reflètent son identité et ses ambitions de développement durable.

14 ateliers collaboratifs ont été organisés avec plus de 160 collaborateurs représentant l'ensemble des métiers ainsi que *l'Executive Leadership Team*.

Les contributions recueillies ont permis d'identifier les thèmes récurrents puis de construire une proposition de valeur cohérente pour tous les métiers du Groupe.

3 VALEURS

Innovation | **Confiance** | **Excellence**

Le développement des compétences : une mission clé

Le développement des talents est une mission clé et stratégique pour enrichir les expériences des salariés dans le cadre de leur parcours professionnel et ainsi assurer un enrichissement régulier de leurs compétences essentielles au développement de ChapsVision.

Le *learning management* a pour mission de :

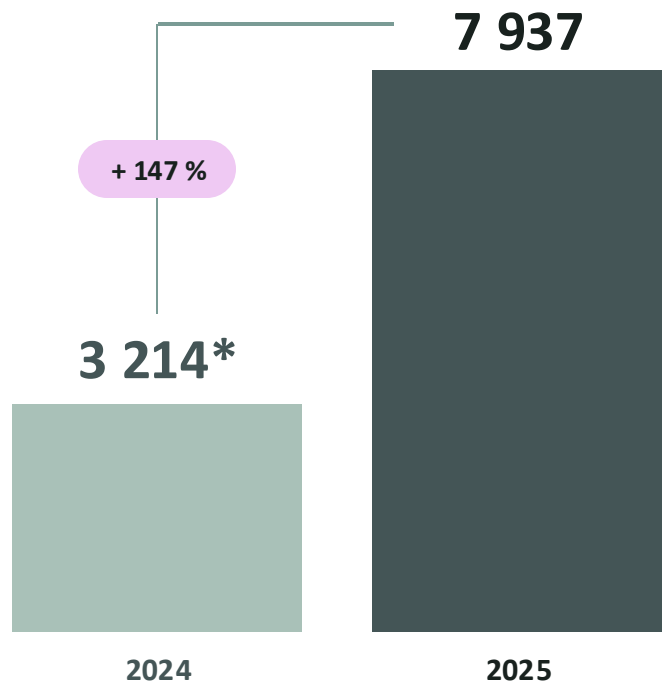
- Contribuer à la définition de la politique de formation de ChapsVision
- Identifier et recueillir les besoins en collaboration avec les managers
- Arbitrer, planifier, déployer et suivre les actions de formation des collaborateurs

41 % en 2025

(vs. 43 % en 2024)

Taux de formation en France

Formations (heures)

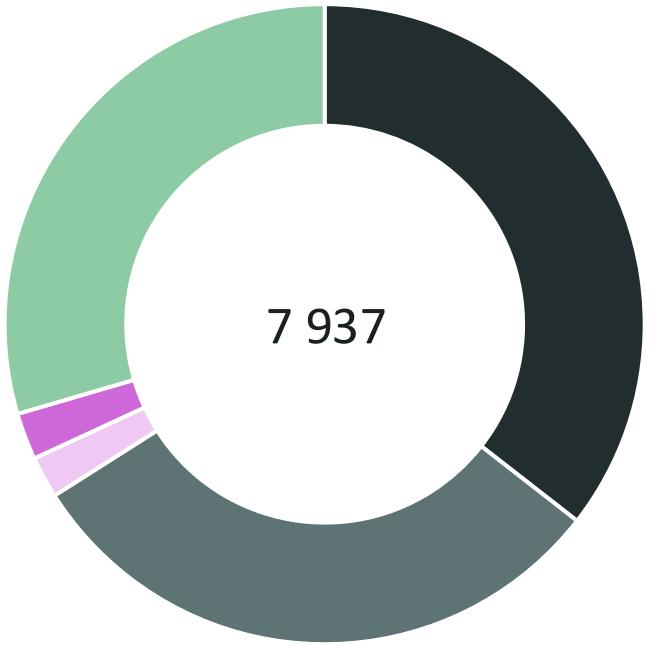


*Formations (hors sensibilisations) / *Inclut une correction de la donnée 2024*

Un plan de développement des compétences structuré

Le groupe a mis en place un plan de développement des compétences axé sur **3 orientations stratégiques*** :

1. **Garantir notre expertise métier**
2. **Développer une culture commune**
3. **Harmoniser nos pratiques managériales**



Garantir notre expertise métier (66 %)

- Compétences métiers
- Technologies numériques

Développer une culture commune (4 %)

- Développement personnel
- Linguistique

Harmoniser nos pratiques managériales (30 %)

- Management

Statistiques 2025 basées sur le nombre d'heures de formation

** hors formations visant à se conformer à des exigences réglementaires.*

Une entreprise engagée pour la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances

ChapsVision travaille pour un équilibre femme/homme et cherche à avancer dans un environnement toujours plus équitable et inclusif.

Egalité femme / homme

28 %	femmes vs 72 % hommes *(vs. 26 % au 31.12.2024)*
22 %	de femmes en ELT *Objectif : 40 % en 2028*
8,9 %	Écart de rémunération en faveur des hommes *(vs. 6,2 % au 31.12.2024)*
84/100	Index égalité Pro *(83/100 sur la base des données 2024)*
100 %	des collaboratrices ont été augmentées à leur retour de congé maternité

Générationnel

14 %	taux de conversion des stages/alternances en CDI

Formation

5	référents RH formés sur les thématiques "Agissements sexistes et harcèlement sexuel"

La FRENCH TECH

Signataire
du Pacte Parité de la mission French Tech
depuis 2023

CHARTE DIVERSITÉ SIGNATAIRE

Signataire
de la Charte de la Diversité
en 2026

L'inclusion des personnes en situation de handicap, une démarche au cœur de l'ADN de ChapsVision

Le Groupe agit pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap à travers l'emploi, l'accessibilité et les achats responsables.

Insertion et maintien dans l'emploi

- Une charte handicap
- 5 référents handicap
- Label Handi-engagé de France Travail
- 100 % des offres d'emploi ouvertes aux personnes en situation de handicap
- Dispositif d'accompagnement à la reconnaissance RQTH
- Nouveau siège social qui renforce l'accessibilité

Sensibilisation

- Semaine de sensibilisation au handicap à l'occasion de la SEEPH (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées).
- Duo Day : une demi-journée de « vis-ma-vie » à l'Esat en travaillant aux côtés de travailleurs en situation de handicap (repassage, lavage de linge, emballage, accueil…) .
- 250 collaborateurs ont participé à la Course des Héros et au Challenge de pas

Soutien financier

- Taxe d'apprentissage concentrée sur des établissements en lien avec le handicap
- Sélection de prestataires inclusifs pour les cocktails et petits déjeuners, les fournitures, les goodies, le tri sélectif, des campagnes de communication interne…

1,93 % *en 2025*

Salariés en situation de handicap



167 *k€ en 2025*

Montant des prestations confiées à des ESAT et entreprises adaptées

L'accessibilité numérique des solutions : un vecteur d'inclusion

Chez ChapsVision, l'accessibilité numérique est un enjeu clé de la démarche de numérique responsable.

Le Groupe renforce progressivement la prise en compte de ces exigences à travers le développement de compétences spécialisées, la sensibilisation des équipes et l'évaluation régulière de ses solutions.

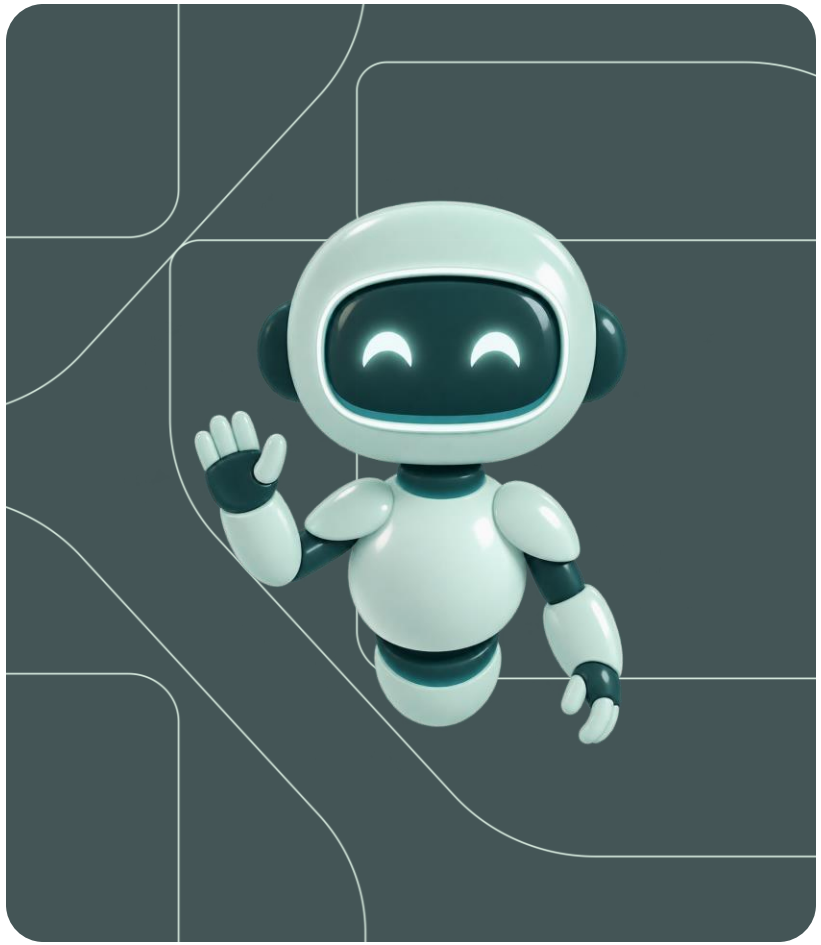
Cette démarche d'amélioration continue vise à garantir un accès plus équitable aux services numériques et à concevoir des produits adaptés à la diversité des usages et des utilisateurs.

1 Experte accessibilité formée à l'audit RGAA

3 Produits audités qui ont déjà augmenté leur score d'accessibilité

L'équipe design formée à l'accessibilité numérique

Des équipes sensibilisées



Une fondation dédiée aux personnes en situation de handicap

Les fondateurs de ChapsVision, ont souhaité réinvestir une partie des ressources financières générées par l'entreprise dans une organisation à but non lucratif au profit d'une cause qui leur est chère. C'est ainsi qu'en 2019 est née HappyCap Foundation pour venir en aide aux personnes en situation de handicap atteintes de déficience mentale et cognitive mais également à leur famille.

Des liens étroits au quotidien entre la Fondation et les collaborateurs

- Directrice Durabilité de ChapsVision nommée **Déléguée Générale d'HappyCap Foundation**
- **Mécénat de compétence** de collaborateurs pour HappyCap Foundation
- Participation caritative à la **Course des Héros** et au Challenge de pas des 250 collaborateurs qui a permis à ChapsVision de réaliser un don de 5 000 € au profit de la fondation
- **Conférences HappyCap Foundation** pour sensibiliser les collaborateurs à la thématique du handicap
- **Ateliers de réalisation d'outils de communication CAA** (Communication Alternative et Augmentée) par les collaborateurs.

HappyCAA Simplement

- **15 groupes**, animés par des binômes parent/professionnel bénévoles, déployés en France/Belgique/Luxembourg pour accompagner et soutenir des familles d'enfants en situation de handicap mental et cognitif dans la mise en place d'outils de CAA tout au long de l'année (10 réunions par an pour chaque groupe).
- **1er test** de mise en place de **groupes d'accompagnement à la CAA au sein d'IME** (Instituts Medico Educatifs) avec le CESAP.
- **2 journées** dédiées aux 30 animatrices bénévoles des groupes "HappyCAA Simplement" pour souder la communauté de bénévoles et les remercier de leur dévouement.

Communication externe

- Campagne de communication sur la **CAA à l'école**. Interviews d'enfants, d'éducateurs, et de familles.
- Campagne de communication sur la **CAA**. Interviews de parents et professionnels.

Un dialogue social régulier et structuré

ChapsVision s'attache à avoir, sous la responsabilité du EVP Ressources Humaines, un dialogue permanent, engagé à la fois directement avec les salariés et par l'intermédiaire de leurs représentants, permettant notamment de progresser sur la qualité et la sécurité de l'environnement de travail, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur le climat et l'organisation du travail.



Chiffres 2025

11

Réunions CSE ordinaires

9

Réunions CSE extraordinaires

4

Réunions CSSCT ordinaires

6

Accords collectifs signés en 2025

Soutien de l'engagement citoyen de nos collaborateurs au travers de la Politique réserviste

En cohérence avec nos activités dans les domaines de la défense, de la cybersécurité, de la souveraineté numérique et des technologies critiques, nous encourageons l'engagement de nos collaborateurs au sein des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou de cyberdéfense en leur offrant un cadre plus favorable que les dispositions légales applicables afin de concilier activité professionnelle et missions de réserve.

Des mesures concrètes

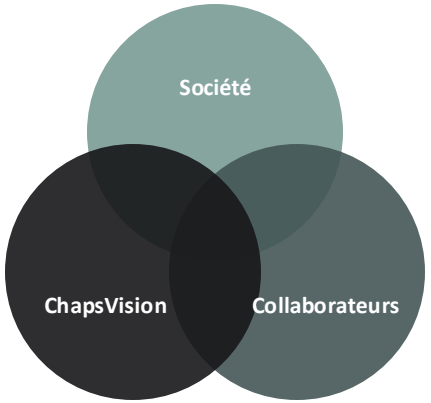
Jusqu'à **10 jours ouvrés d'absence rémunérés par an** pour les collaborateurs en CDI engagés dans une réserve

Jusqu'à **20 jours ouvrés supplémentaires d'absence autorisée** afin de faciliter l'exercice des missions de réserve

Maintien des droits liés à l'ancienneté et à la carrière pendant les périodes de réserve

Garantie de **non-discrimination** et retour au poste dans les mêmes conditions à l'issue des missions

Une contribution positive



- **Renforcement** des **capacités nationales de défense** et contribution au développement d'une **réserve** de compétences stratégiques dans les domaines technologiques et cyber
- **Développement du leadership**, de la gestion de crise, de la prise de décision sous contrainte et de l'esprit de service ; **valorisation de l'engagement citoyen**
- **Développement de compétences directement mobilisables dans nos métiers** : anticipation des risques, coordination en situation critique… ; et illustration concrète de notre **contribution aux enjeux de souveraineté et de sécurité** au cœur de notre raison d'être

Des avancées concrètes pour un Groupe plus inclusif et favorisant le développement des compétences

Catégorie	Objectifs que nous nous étions fixés	Année Cible	Atteinte
Mise en place de dispositifs afin de favoriser la parité au sein du groupe	Analyse de l'écart de rémunération homme/femme – 20 % des postes ayant fait l'objet de l'analyse d'écart	**2025**	✓
	Atteinte du seuil minimal de femmes au Board de l'entreprise – 20 % d'ici 2025 puis, – 40 % d'ici 2028	**2025** **2028**	✓ **pour 2025**
	Sensibilisation de 100 % des managers sur les enjeux de diversité et la lutte contre les discriminations et le harcèlement	**2025**	⏳
	Accompagnement spécifique pour chaque salarié au retour de son congé parental : – 1er entretien au retour de congé, et – 2nd entretien RH trois mois après le retour de congé	**2025**	✓
	Représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise : – 3 femmes au minimum en 2024 – 4 femmes au minimum en 2025	**2025** **2026**	X
Favoriser la formation et le développement des compétences	20 % de collaborateurs formés par année	**2025**	✓
Réalisation d'enquêtes de satisfaction	Calcul de l'Employee Net Promoter Score (eNPS*)	**2026**	⏳

**Un score de 30 est considéré comme "bon" et tout score au-dessus de 50 est excellent. Un score négatif traduit un mal-être des employés*

Des objectifs pour être un Groupe inclusif, favorisant la parité femme/homme, le développement des compétences et promoteur du bien-être des collaborateurs

Catégorie	Nouveaux objectifs	Année Cible
Mise en place de dispositifs afin de favoriser la parité au sein du groupe	Index égalité Femme/Homme : score minimum de 30/40 sur l'indicateur écart de rémunération	**2027**
	100 % de salariés augmentés au retour de leur congé maternité	**2027**
	Atteinte d'un seuil minimal de 40 % de femmes au Board de l'entreprise	**2028**
	Sensibilisation de 100 % des managers sur les enjeux de la diversité et la lutte contre les discriminations et le harcèlement	**2027**
	Accompagnement spécifique pour chaque salarié au retour de son congé parental	**2027**
Favoriser la formation et le développement des compétences	Pourcentage de collaborateurs formés par année supérieur à 20 %	**2027**
	10 % des alternants, apprentis et stagiaires passant en CDI	**2027**
Réalisation d'enquête de satisfaction	Réalisation d'une enquête e-NPS	**2027**
Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap	Pourcentage de collaborateurs en situation de handicap supérieur à 2 %	**2027**
	Mise en place d'un café solidaire permettant d'employer une personne en situation de handicap	**2027**

05

Achats et ventes responsables



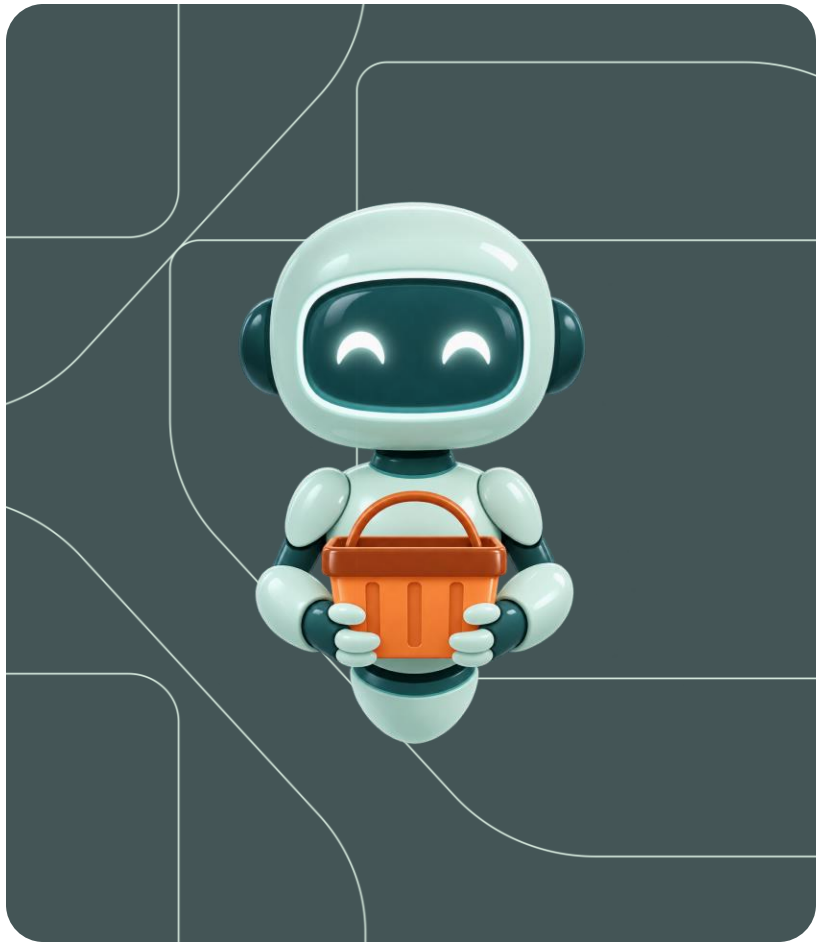
RAPPORT RSE 2025

Contexte des Achats Responsables

La fonction Achats occupe une **place centrale dans la démarche RSE**, en raison de son rôle dans la sélection des fournisseurs, la gestion des relations contractuelles et la maîtrise des risques associés à la chaîne de valeur.

Au-delà des critères traditionnels de coût, de qualité et de délais, les achats responsables visent à intégrer des **critères environnementaux, sociaux, éthiques et de conformité dans les décisions d'achat**, tout en garantissant la performance économique et opérationnelle de l'entreprise.

Dans ce contexte, la **Direction Achats créée en 2025 *via* le recrutement d'une Responsable Achats,** contribue à **diffuser les engagements RSE de l'entreprise auprès de ses partenaires et à promouvoir des pratiques commerciales responsables** tout au long du cycle achats.



Des dispositifs visant à promouvoir des pratiques responsables et renforcer la résilience de la chaîne d'approvisionnement

Politique Achats

Structure les pratiques et définit les principes encadrant les décisions d'achat. Elle accorde une importance aux critères RSE dans la sélection des fournisseurs, en complément des critères économiques, techniques et qualitatifs.

Charte Achats Responsables

Constitue un support de formalisation des engagements des fournisseurs attendus en matière de droits humains, d'éthique, de conformité, de responsabilité sociale et de respect de l'environnement.

Formalisation d'autres exigences fournisseurs

Renforcement progressif du cadre documentaire applicable aux fournisseurs, à travers l'intégration d'exigences RSE (environnementales, sociales, de gouvernance, éthique et conformité réglementaire) dans les documents de référencement des fournisseurs, les contrats et les Conditions Générales d'Achat (CGA).

Outillage structurant

Mise en place d'un outil *procurement* au niveau du Groupe pour s'assurer que les processus achats sont respectés, appliqués, et soutiennent les engagements pris en matière d'achats responsables

Pilotage et amélioration continue

Mise en place d'indicateurs de suivi pour mesurer le déploiement des dispositifs, identifier les écarts et prioriser les actions d'amélioration.

Les principaux axes de la Politique Achats

La Politique Achats est un document structurant qui définit et formalise pour l'ensemble du Groupe :

- Les principes de gouvernance et les règles encadrant l'ensemble des achats de biens et services
- La procédure d'approbation et le pilotage des dérogations
- Le processus d'achats visant notamment à garantir la conformité réglementaire
- La politique de sélection et gestion des fournisseurs

Le document encadre ainsi le document chaque étape du cycle achats, depuis l'expression du besoin jusqu'à l'évaluation des fournisseurs, en s'appuyant sur des critères de sélection transparents incluant la performance économique, la conformité, les enjeux de cybersécurité et les critères RSE (respect des lois et règlementations, prévention de la corruption, prévention et gestion des conflits d'intérêt, respect et protections des droits de l'homme, transparence et partage d'informations).

La politique promeut également les achats responsables à travers la prise en compte des droits humains, de l'éthique des affaires, de la prévention de la corruption et du développement de relations durables avec les fournisseurs. Des mécanismes de contrôle, d'audit et de suivi de la performance contribuent à l'amélioration continue du dispositif.

La Charte fournisseurs responsables

Afin de promouvoir une chaîne de valeur durable et responsable, ChapsVision a mis à jour sa Charte Fournisseurs Responsables applicable à l'ensemble de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux. Cette charte s'inscrit dans le respect des principaux référentiels internationaux en matière de responsabilité sociétale, notamment le Pacte Mondial des Nations Unies, les conventions de l'OIT et les principes de l'OCDE.

Les engagements attendus des fournisseurs s'articulent autour de quatre piliers majeurs :



Éthique des affaires et gouvernance

Prévention de la corruption, des conflits d'intérêts, de la fraude et du blanchiment d'argent, dans le strict respect des réglementations applicables.



Respect des droits humains et des conditions de travail

Interdiction du travail forcé et du travail des enfants, promotion de la diversité, de l'égalité des chances, de la santé et de la sécurité au travail.



Protection de l'environnement et lutte contre le changement climatique

Maîtrise des impacts environnementaux, réduction des émissions de gaz à effet de serre, gestion responsable des ressources et des déchets.



Responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement

Déploiement des mêmes exigences auprès des partenaires, fournisseurs et sous-traitants du fournisseur.



Le respect de cette charte s'inscrit dans une logique d'**amélioration continue**, condition essentielle au maintien d'une relation commerciale durable avec le Groupe.

L’évaluation de nos fournisseurs



Cette procédure impose le choix de fournisseurs respectant les dispositions de la loi Sapin II, adhérant aux principes de la RSE et engagés dans la lutte contre la corruption.

Les fournisseurs sont évalués au moyen d’un questionnaire RSE et d’un formulaire KYS (*Know Your Supplier*) permettant de mesurer leur maturité en matière de responsabilité sociétale et leur niveau de confiance.

Seuls les fournisseurs atteignant une note minimale sur ces critères sont considérés comme acceptables.

Ce dispositif garantit ainsi des achats responsables et conformes aux exigences éthiques et légales du groupe et vise à prévenir les risques environnementaux, sociaux et éthiques liés à la chaîne d’approvisionnement.

Cette procédure a été revue en 2026 dans le cadre d’une démarche d’amélioration continue et d’alignement avec les réglementations locales, nationales et internationales ainsi qu’avec les meilleures pratiques sectorielles. Elle s’applique à toute personne physique ou morale fournissant des biens ou services au Groupe dans le monde et est portée par l’ensemble des collaborateurs impliqués dans la gestion des relations fournisseurs

Les objectifs que nous nous étions fixés et les nouveaux objectifs en matière d'achats responsables

Catégorie	Objectifs 2025-2026 que nous nous étions fixés		Atteinte
Achats responsables	Déploiement d'un processus achat groupe	La Politique Achats a été publié et le processus achat qui en découle est en cours de construction et sera renforcée par la mise en place d'un outil de *procurement* au niveau du Groupe	✓
	Identification des intermédiaires critiques	Sera mis en place en 2027	⏳
	Mise en place d'un processus d'évaluation annuel des fournisseurs	Sera mis en place au premier semestre 2027	⏳
	Déploiement d'un outil SRM (*Supplier Relationship Management*)	Une solution intermédiaire (ie. questionnaire fournisseur) a été mise en place en attente du SRM	X

Catégorie	Nouveaux objectifs	Année Cible
Achats responsables	Récolte de données RSE sur les fournisseurs via le questionnaire de référencement	**2027-2028**
	Généralisation de la signature de la Charte Achats Responsables	**2027**
	Renforcement des critères RSE dans la sélection des fournisseurs	**2027-2028**
	Structuration de l'évaluation des risques fournisseurs	**2027-2028**
	Développement des compétences et de la sensibilisation sur ces sujets	**2027-2028**

Des ventes responsables conciliant éthique, maîtrise des risques et impact positif

DES VENTES RESPONSABLES *VIA* L'ANALYSE DES OPPORTUNITÉS

ChapsVision s'attache à commercialiser ses solutions de manière responsable. L'ensemble des étapes ci-dessous constitue le dispositif disponible de filtrage des opportunités :

CONTÔLES SYSTÉMATIQUES

- **Comités Go / No Go** : Comités pluridisciplinaires décidant collectivement de se positionner ou non sur des opportunités avant d'engager les équipes dans le processus de vente
- **Processus TAMIS** : Processus éprouvé garantissant la prévention des risques réglementaires et pénaux dans les différentes zones d'intervention de ChapsVision
- **Politique pays** : Politique restrictive, régulièrement mise à jour selon l'évolution du contexte géopolitique, présentant une « *black list* » et une « *white list* » de pays (cf. p50)
- ***Due diligences* des partenaires :** Vérifications couvrant le screening de la société, ses individus clés et bénéficiaires effectifs au sein de listes de sanctions, l'analyse de l'empreinte numérique du partenaire, la compréhension de son environnement relationnel, l'existence de potentielles presses négatives

CONTÔLES RENFORCÉS SELON LE CONTEXTE

- **Comité Éthique Indépendant** : Comité expérimenté émettant des recommandations (cf. p17)
- **Conseil de Surveillance :** Conseil rendant une décision finale le cas échéant (cf. p16)

DES SOLUTIONS ACCESSIBLES POUR TOUS

L'accessibilité des solutions commercialisées et des sites internet du Groupe, sont des sujets d'attention pour ChapsVision. Ainsi, les règles d'accessibilité du **RGAA sont intégrées dès la conception des produits et services du Groupe.**

DES SOLUTIONS PERMETTANT DE RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE DES CLIENTS

ChapsVision commercialise **Notico Deliv**, un logiciel **d'optimisation du dernier kilomètre de livraison** qui permet de réduire l'empreinte carbone des utilisateurs (cf. p22)

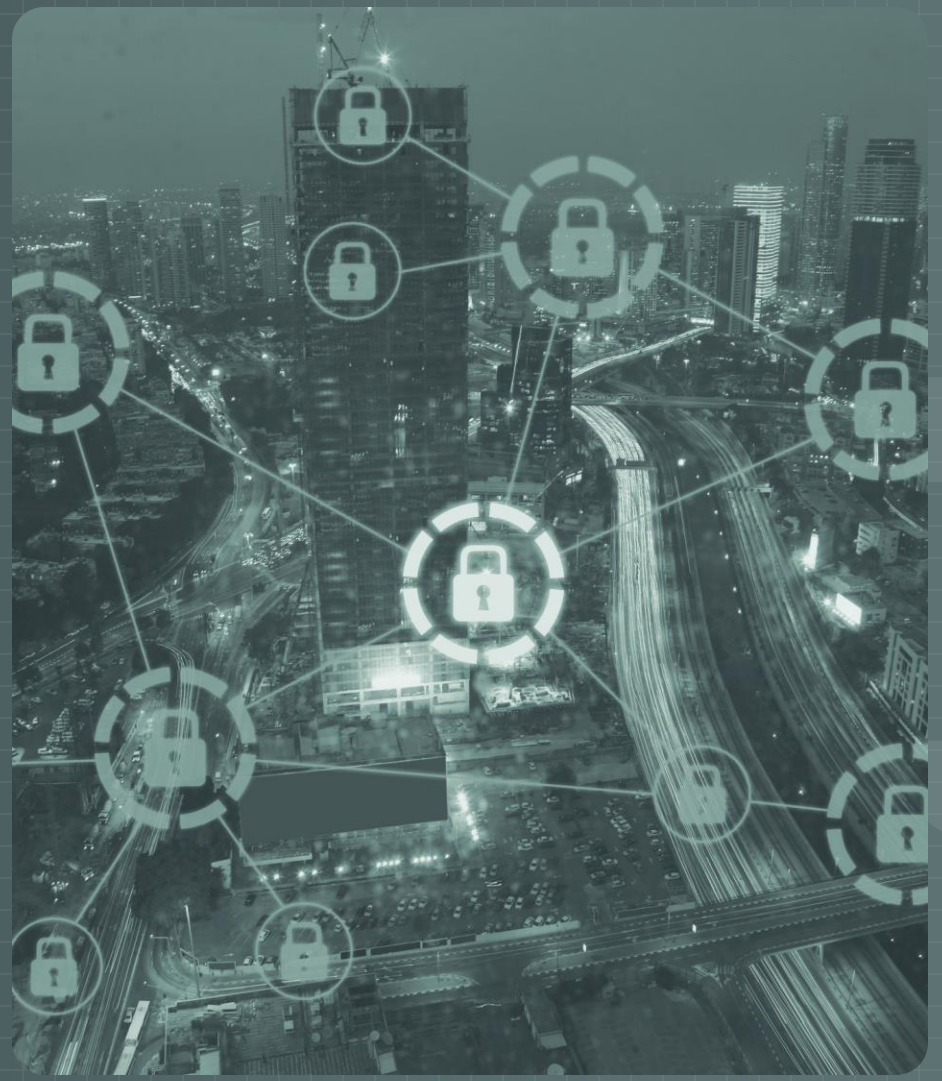
DES SOLUTIONS PERMETTANT DE S'ADAPTER AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

ChapsVision commercialise **Argonos Geop** (ex Articque), un logiciel de cartographie qui possède plusieurs cas d'usage en lien avec la RSE. Il permet notamment aux utilisateurs d'optimiser l'organisation de leurs opérations pour mieux s'adapter aux changements climatiques et réduire leur empreinte carbone.

06

Éthique et conformité

RAPPORT RSE 2025



L’éthique et la conformité : un enjeu stratégique pour ChapsVision



Dans un contexte où ChapsVision accompagne des acteurs publics et privés évoluant dans des secteurs sensibles et stratégiques, l’éthique et la conformité constituent des piliers essentiels de sa gouvernance. **Conscient des responsabilités qui découlent de ses activités,** le Groupe s’attache à définir et mettre en œuvre un cadre clair visant à **garantir le respect des exigences légales, réglementaires et éthiques applicables à l’ensemble de ses opérations.**



La conformité représente ainsi le premier socle de confiance que le Groupe entend promouvoir auprès de l’ensemble de ses parties prenantes. Présent à l’international, il évolue dans un environnement réglementaire complexe et en constante évolution, nécessitant une vigilance permanente et une capacité d’adaptation face aux risques émergents, qu’ils soient juridiques, géopolitiques ou opérationnels. Le programme de conformité déployé par le Groupe répond à cette exigence en structurant les dispositifs de prévention, de détection et de maîtrise des risques tout en accompagnant le développement de ses activités.



Au-delà du strict respect de la réglementation, **l’éthique guide les comportements attendus de chaque collaborateur dans l’exercice de ses fonctions quotidiennes**. Elle constitue également un principe fondamental dans la conception, la commercialisation et le déploiement des technologies développées par le Groupe, ainsi que dans les relations entretenues avec ses clients, partenaires et autres parties prenantes. Cette approche vise à **garantir que les solutions proposées soient utilisées de manière responsable, dans le respect des valeurs et des engagements portés par le Groupe.**

Une gouvernance claire pour une éthique ancrée

Comité Éthique Indépendant

Organe de gouvernance sur l'éthique

Le Groupe ChapsVision a mis en place depuis 2022 un comité d'éthique indépendant chargé notamment d'émettre des avis contraignants concernant la doctrine et la stratégie d'offre de produit de ChapsVision, les projets de croissance externe, les opportunités commerciales sensibles et la mise à jour des processus internes en matière d'éthique des affaires (politique pays, procédures de validations internes des opportunités commerciales).

Règles de conduite des affaires

Cadre de référence pour l'éthique au quotidien

Ce document, mis à jour en 2026, remplace le code de bonne conduite et fixe le cadre général applicable à l'ensemble des collaborateurs en matière de comportements à adopter.

Alerte interne

Responsabilité de chacun et climat de confiance

Le Groupe s'est doté d'une procédure d'alerte interne dédiée, complétée par une plateforme de signalement permettant aux collaborateurs de réaliser de manière anonyme ou non des signalements concernant la violation de la loi et/ou des politiques Groupe.

Un programme structuré et exigeant de prévention de la corruption

Un programme documenté

Règles de conduite des affaires

Ces règles fixent le cadre général de **tolérance zéro** du Groupe en matière de corruption.

Code Anti-corruption et trafic d'influence

Ce code, fondé sur la cartographie des risques de corruption, complète les Règles de conduite des affaires. Avec une approche thématique par type de risque, il présente aux collaborateurs les **comportements à adopter et à proscrire**.

Politiques et procédures

Le code est lui-même **complété** par des politiques et procédures couvrant l'ensemble des piliers du programme anti-corruption :

- La procédure de *Due Diligence* des partenaires d'affaires ;
- La politique Cadeaux et invitations ;
- La politique de prévention et gestion des conflits d'intérêts.

Un programme déployé

Processus

Le programme de conformité du Groupe est pleinement intégré au sein des processus quotidiens de l'entreprise. A titre d'exemple, la procédure de Due Diligence des partenaires s'insère dans les processus de vente de l'entreprise à travers un comité hebdomadaire dédié et un formulaire de validation qui sera intégré au CRM.

Formation

Les collaborateurs du Groupe ont été formés par le service compliance *via* des webinaires portant sur le cadre général du programme. Des formations spécifiques pour les collaborateurs exposés ont également été réalisées.

2	Webinars sur les sujets de conformité et le processus d'alerte interne
3	Sessions de formation pour le personnel exposé

Un programme contrôlé

Définition

Un plan de contrôle interne du dispositif anti-corruption a été formalisé sur 2026.

Première vague de contrôle

Une première vague de contrôles tests ont été réalisés sur le premier semestre 2026 permettant de juger de la faisabilité du plan formalisé et l'adapter au regard de la transformation des processus du Groupe.

Déploiement

Le plan de contrôle sera déployé à partir de début 2027.

Le programme anti-corruption est porté par le *General Counsel*, directement rattaché au CEO et membre de *l'Executive Leadership Team* du Groupe, instance dans laquelle il présente régulièrement les avancées sur programme. Il s'appuie sur un *Ethics & Compliance Officer*.

Le contrôle des exportations constitue un enjeu juridique et éthique majeur

Compte tenu de la nature duale, tant civile que militaire, de plusieurs de ses solutions et de l'utilisation très variée qui peut en être faite, notamment par des acteurs de la défense, de la sécurité ou du renseignement, ChapsVision s'engage à respecter les règlementations nationales et étrangères en matière de contrôle des exportations et de prévenir tout détournement d'usage pouvant mener à des violations des droits humains.

Les engagements pris par le Groupe, dans le cadre de sa Politique Contrôle Export, et les actions mises en place garantissent :

- le **respect des réglementations** applicables
- la **maîtrise des risques de conformité**
- la diffusion d'une **culture éthique** au sein du Groupe

73
Éthique et conformité

160+
Opportunités à l'international qualifiées et traitées

Chiffres depuis mi-2024

Depuis début 2025, le Groupe a :

Etabli une politique pays interne, permettant la revue et le classement de l'entièreté des pays sous plusieurs critères, se voulant les plus objectifs possibles. Ces critères, tels que la corruption, le respect des droits de l'homme, de l'Etat de droit et la prise en compte des risques de détournement des solutions du Groupe, traduisent l'ancrage de ChapsVision dans **les valeurs d'une Union européenne souveraine.**

Refondé les processus de filtrage des opportunités, adossés à cette nouvelle politique pays, garantissant une conformité plus robuste et offrant une meilleure interopérabilité entre l'ensemble des collaborateurs.

Renforcé, en parallèle du respect des règlementations européennes, **l'engagement en matière de souveraineté en intensifiant le contrôle du statut des fournisseurs et de leurs produits**, notamment étrangers. Ce renforcement est fait dans l'objectif, outre règlementaire, de garantir une certaine indépendance et une continuité auprès des clients du Groupe, tant dans la fourniture de ses solutions que de ses services.

La protection de la vie privée et des données à caractère personnel, un sujet d'attention particulier

Dans le cadre de la démarche RSE du Groupe, la protection des données personnelles constitue un enjeu éthique, juridique et sociétal majeur.

Conformément au **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)**, le Groupe a mis en place une gouvernance dédiée visant à garantir la transparence, la sécurité et le respect des droits des personnes. **Cette gouvernance repose sur l'équipe *Data Protection* et du directeur *General Counsel*, garantissant un pilotage stratégique au plus haut niveau**. Elle s'appuie également, en tant que bras armé opérationnel de la conformité, sur un réseau de référents métiers couvrant l'ensemble des périmètres fonctionnels du groupe. Ce réseau compte 11 référents.

La conformité RGPD est intégrée dès la conception de nos projets (« *Privacy by Design* ») et s'appuie sur des processus structurés : tenue du registre des traitements, sensibilisation des collaborateurs, analyses d'impact, et gestion rigoureuse des demandes d'exercice de droits, etc.

PRIVACY BY DESIGN	100 %	des nouveaux projets soumis à une analyse RGPD dès la conception.
CARTOGRAPHIE DES TRAITEMENTS	90 %	des traitements recensés et mis à jour en continu
DROIT DES PERSONNES	100 %	de conformité sur le traitement des réponses
POLITIQUES & PROCEDURES		Mise en place de politiques et procédures internes couvrant les principales obligations RGPD
SENSIBILISATION & FORMATION		Les collaborateurs doivent suivre une sensibilisation obligatoire en 2026

De nombreuses actions menées pour renforcer la protection des données personnelles

1

Refonte de la gouvernance

Réorganisation du dispositif de gouvernance afin d'assurer une couverture de l'ensemble des activités du Groupe par les référents.

Rationalisation du réseau de référents avec une redéfinition des périmètres de responsabilité, une granularité mieux adaptée aux enjeux opérationnels et la désignation de profils disposant des compétences et du positionnement nécessaires à l'exercice de leurs missions.

2

Centralisation du pilotage

Migration vers un outil dédié permettant d'unifier et de centraliser la gestion de la conformité RGPD au sein d'une plateforme unique.

L'objectif est de renforcer la traçabilité, fiabiliser le suivi des obligations réglementaires et améliorer le pilotage des actions de conformité à l'échelle du Groupe.

3

Refonte intégrale des registres des activités de traitement

Réalisation d'une cartographie des traitements de données personnelles et consolidation du registre de traitement en qualité de responsable de traitement et de sous-traitant.

4

Évaluation de la conformité des traitements et élaboration du plan d'action 2026-27

Lancement d'une revue structurée de la conformité des traitements recensés afin d'identifier les écarts réglementaires, d'évaluer les risques associés et de définir un plan d'action correctif priorisé pour la période 2026-2027.

5

Renforcement du cadre documentaire et des processus

Révision et actualisation des principales politiques et procédures internes afin de renforcer leur portée opérationnelle et leur caractère contraignant. Travaux portant notamment sur la politique de confidentialité, la procédure de gestion des demandes d'exercice des droits, les notices d'information internes relatives aux traitements de données personnelles et le processus de *Privacy by Design*.

6

Refonte du programme de sensibilisation

Modernisation du dispositif de sensibilisation des collaborateurs, comprenant une refonte des contenus pédagogiques, la migration vers une nouvelle plateforme e-learning et l'amélioration des mécanismes de suivi des formations afin de renforcer la traçabilité, le pilotage et la couverture du programme à l'échelle du Groupe.

Les objectifs que nous nous étions fixés en matière d'éthique et conformité

Catégorie	Objectifs 2025-2026 que nous nous étions fixés		Atteinte
Anti-corruption	Plan de contrôle interne de 1er et 2ème niveau sur le dispositif anti-corruption	Plan formalisé, testé et ajusté en conséquence	✓
	Renforcement du dispositif de contrôle comptable	Contrôles formalisés et déploiements prévus en 2027	⏳
	Mise en place d'une procédure de gestion des conflits d'intérêts	Procédure mise en place intégrée au e-learning	✓
	Poursuivre les actions de sensibilisation et renforcer la culture conformité. Objectif de 80 % de collaborateurs formés	De nombreuses formations créées, près de 80 % atteint en 2025, et déploiement du e-learning en 2027	⏳
	Mise en place d'une certification sur les Règles de conduite des affaires. Objectif de 100 % de collaborateurs certifiés	E-learning mis en place mais "seulement" 48 % des collaborateurs ont obtenu la certification	⏳
Contrôle des exportations	Renforcer la culture de contrôle des exportations	Actions de sensibilisation déployées	✓
	Développer les supports pédagogiques	Guide de classement des données partagé aux collaborateurs les plus concernés et module de sensibilisation disponible sur l'intranet	✓
	Mettre en place un module e-learning	Module de e-learning obligatoire lancé en 2026	✓
	Mettre à jour la politique Groupe	Politique mise à jour en 2025	✓
RGPD	Atteindre 100 % des collaborateurs formés sur le RGPD sur l'ensemble du périmètre ChapsVision	Nouvel objectif fixé : 100 % des nouveaux entrants en 2027	⏳
	Création d'un module de e-learning RGPD pour la protection des données à caractère personnel	Module crée en 2026	✓
	Recrutement d'un DPO adjoint	Une personne arrivée en 2026	✓
	Tenir 4 comités de gouvernance RGPD par an à partir de 2025	Il y aura eu 4 comités en 2026	✓
	100 % des sites internets conformes au RGPD	Les 6 sites vitrines sont conformes	✓
	100 % des périmètres du Groupe disposeront d'un référent RGPD désigné	Il y a 11 référents RGPD	✓
	100 % des transferts de données hors Union Européenne seront cartographiés	L'objectif sera atteint d'ici la fin de l'année 2026	✓

Nouveaux objectifs 2027

Catégorie	Nouveaux objectifs	Année Cible
Anti-corruption	Compliance week : organisation d'une semaine dédiée	**2027**
	Mise à jour de la cartographie des risques de corruption du fait de l'internationalisation du Groupe	**2027**
	Déploiement effectif des contrôles internes et contrôles comptables anti-corruption	**2027**
	80 % des collaborateurs formés sur le e-learning anti-corruption	**2027**
	80 % des collaborateurs formés sur le e-learning "Règles de conduite des affaires"	**2027**
Contrôle des exportations	Déployer des processus spécifiques dans chaque juridiction	**2027 - 2028**
	Mettre en place un niveau supplémentaire en contrôle interne juridiction	**2027 - 2028**
RGPD	Refonte des procédures et politiques (dans le cadre de l'évolution du Groupe)	**2027**
	100 % de nouveaux entrants formés avec le e-learning RGPD	**2027**
	80 % des collaborateurs concernés par les traitements de données formés avec le e-learning RGPD	**2027**
	60 % des collaborateurs (hors nouveaux entrants) avec le e-learning RGPD	**2027**
	100 % de réponses dans les délais des exercices de droit	**2027**

La sécurité et confiance numérique, un engagement essentiel

4 AXES POUR PROTÉGER NOS DONNÉES ET NOS CLIENTS

Formation à l'OWASP Top 10

Formations sur les 10 catégories de risques et vulnérabilités les plus critiques affectant les applications web et les intelligences artificielles

- **Développement sécurisé :** Des exercices réguliers basés sur les failles les plus fréquentes
- **S'entrainer :** Des exercices pratiques sur du code réel, adaptés à chaque langage et à chaque produit
- **Anticiper :** Un objectif simple : intégrer la sécurité au moment d'écrire le code, plutôt qu'en fin de projet

Tests phishing réguliers

Des campagnes pour mesurer et améliorer les réflexes de chacun

- **Régularité :** Des campagnes de phishing sont réalisées auprès de toutes les équipes, de façon aléatoire et chaque semaine
- **S'entrainer :** Les campagnes reproduisent une grande diversité de scénarios d'attaques inspirés de techniques réelles.
- **Analyser :** Par exemple, en septembre 2026, 18 % des employés ont signalé le mail, et 3 % ont cliqué ou transmis leurs identifiants

InfoSec champions

Une ou un référent/e InfoSec pour chaque produit critique

- **Relayer :** Diffuser les bonnes pratiques et les nouvelles consignes
- **Accompagner :** Aider l'équipe à intégrer la sécurité dans ses projets
- **Signaler** : Remonter les risques et les incidents aux bons interlocuteurs

SOC 24/7 et EDR souverain

Une surveillance permanente avec des données hébergées en France

- **Détecter** : Surveillance continue des postes et des systèmes, jour et nuit
- **Analyser** : Qualification des alertes par les analystes du SOC
- **Agir** : Confinement et remédiation avec un délai de réponse suivi

OBJECTIFS 2027-2028 POUR CHACUN DES AXES

100 % des équipes techniques formées chaque année avec des exercices de codage sécurisé	Maintenir les campagnes régulières et viser 50 % de signalement en 2 ans	100 % des produits critiques bénéficient d'une ou d'un *InfoSec Champion*	Réduction de -50 % du délai de qualification des alertes critiques

OWASP : Open Web Application Security Project / SOC : Security Operations Center / EDR : Endpoint Detection and Responses

Next steps

Cap sur 2027-2028 : les leviers de la démarche RSE

Accélérer notre trajectoire climat

Soumettre une **trajectoire** de réduction des émissions conforme aux standards de la **Science Based Targets initiative (SBTi),** afin d'aligner nos objectifs climat avec les recommandations scientifiques internationales.

Développer les compétences et l'employabilité

Renforcer le volume et l'accessibilité des **formations** pour accompagner l'ensemble des collaborateurs dans le développement de leurs compétences.

Mobiliser les collaborateurs

Poursuivre les actions de sensibilisation et structurer un **réseau d'ambassadeurs RSE** afin de diffuser la culture RSE, partager les bonnes pratiques et favoriser l'engagement collectif.

Mesurer et renforcer l'engagement des équipes

Suivre et améliorer **l'Employee Net Promoter Score (eNPS)** pour évaluer la satisfaction des collaborateurs et renforcer l'attractivité ainsi que la fidélisation des talents.

Intégrer l'éco-conception dans nos produits

Développer une démarche de R&D responsable visant à réduire l'impact environnemental sur l'ensemble du cycle de vie des produits, notamment à travers l'évaluation de leur **empreinte carbone (*Product Carbon Footprint*)** et l'intégration de critères d'**éco-conception** dès les phases de développement.

Annexes

Annexe 1 – Méthodologie de l'analyse de Double Matérialité

Une démarche conduite conformément aux exigences de la CSRD et des standards ESRS avec l'appui d'un cabinet externe et la validation des instances de gouvernance du Groupe

IDENTIFICATION DES ENJEUX ESG

- Analyse des exigences ESRS et de la CSRD
- Revue des documents, risques et analyses déjà existantes au sein du Groupe
- Identification des enjeux ESG pertinents pour ChapsVision et de thématiques spécifiques à ses métiers

16 ENJEUX ESG ANALYSÉS

IDENTIFCATION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO)

- Déclinaison de chaque enjeu ESG en impacts, risques et opportunités
- Analyse couvrant les dimensions financières, opérationnelles, réglementaires, réputationnelles et sociétales
- Réalisation d'ateliers réunissant les experts métiers, (RH, finance, juridique, cybersécurité…) et opérations du Groupe

69 IRO IDENTIFIÉS

ÉVALUATION DES IROs

Matérialité financière

- Évaluation de la sévérité et de la probabilité des risques et opportunités

Matérialité d'impact

- Évaluation de la gravité, de l'étendue, de la rémédiabilité et de la probabilité des impacts

MÉTHODOLOGIE CONFORME AUX ESRS

DÉTERMINATION DES SUJETS MATÉRIELS

- Cotation de l'ensemble des IRO sur une échelle de 1 à 4
- Seuil de matérialité fixé à 3
- Un enjeu est considéré matériel dès lors qu'au moins un IRO associé est matériel

20 IRO MATÉRIELS

12 ENJEUX MATÉRIELS RETENUS

VALIDATION ET GOUVERNANCE

- Revues successives par les experts métiers et les fonctions support
- Arbitrages réalisés par un Comité de Pilotage
- Validation finale par les instances dirigeantes du Groupe

UNE MATRICE VALIDÉE POUR TRAVAILLER SUR UN REPORTING CONFORME A LA CSRD

Chaps Vision

Merci

Rapport RSE 2025 • Octobre 2026

