



ICOSA

*RAPPORT DE
RESPONSABILITE SOCIALE ET
ENVIRONNEMENTALE*

Septembre 2022



TABLE DES MATIERE

NOTRE MESSAGE **4**

PROFIL, ETHIQUE & CULTURE D'ENTREPRISE **5**

<i>INDICE DE PARITE AU SEIN D'ICOSA</i>	5
<i>PARITE HOMME/FEMME</i>	6
<i>LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS</i>	7
<i>FAVORISER L'INSERTION DES JEUNES TRAVAILLEURS</i>	9
<i>TRAVAIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP</i>	9
<i>LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCE</i>	10
<i>ANTI-CORRUPTION, EXTORSION & CONFLITS D'INTERET</i>	10
<i>FRAUDE, BLANCHIMENT D'ARGENT & CORRUPTION</i>	10
<i>SECURITE DES DONNEES & SECURITE DE L'INFORMATION</i>	11
<i>PRO BONO</i>	11
<i>PACTE DES NATIONS UNIES & DROIT HUMAIN</i>	12
<i>AUDIT</i>	12

NOTRE RESPONSABILITE SOCIALE **13**

<i>CADRE DE TRAVAIL</i>	14
<i>« LA MAISON »</i>	14
<i>CONDITION DE TRAVAIL</i>	15
<i>SANTE & SECURITE DES COLLABORATEURS</i>	16
<i>LUTTE CONTRE LE STRESS, LES TMS ET LES RPS</i>	17
<i>NUISANCE SONORE</i>	17
<i>ACCIDENT DE TRAVAIL</i>	17
<i>REMUNERATION</i>	18
<i>CONGE</i>	18
<i>TELETRAVAIL</i>	18
<i>DEVELOPPEMENT DES CARRIERES</i>	19
<i>LES FORMATIONS</i>	19
<i>LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS</i>	19
<i>LES ENTRETIENS ANNUELS OU PERSONNELS</i>	19
<i>EVOLUTION DE CARRIERE</i>	20

NOTRE RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE **21**

<i>EMISSIONS DIRECTES DE GES</i>	22
<i>EMISSIONS DIRECTES DE GES</i>	22
<i>EMISSIONS INDIRECTES ASSOCIEES A L'ENERGIE</i>	22
<i>CONSOMMATION D'ELECTRICITE</i>	22

<i>CONSOMMATION DE VAPEUR, CHALEUR ET FROID</i>	22
<i>AUTRES EMISSIONS INDIRECTES DE GES</i>	22
<i>DECHETS</i>	22
<i>ACHAT OU PRODUCTION D'ENERGIE RENOUEVABLE</i>	23
<i>FOURNITURE DE BUREAU ECORESPONSABLE</i>	23
<i>MATERIELS INFORMATIQUES</i>	25
<i>MAIL & COURRIER</i>	25
<i>FORMATION DE SENSIBILISATION AUX ECONOMIES D'ENERGIE ET AUX ACTIONS CLIMATIQUES</i>	26
<i>DEPLACEMENT PROFESSIONNEL DANS LE CADRE DE CONGRES, FORMATION OU EXERCICE DE LA PROFESSION</i>	26
<i>DEPLACEMENT DOMICILE – CABINET DES COLLABORATEURS ICOSA</i>	26
<u>NOTRE CAHIER DES CHARGES POUR 2023</u>	<u>27</u>

Notre message

***D**epuis 2009, ICOSA n'a de cesse d'évoluer et de s'agrandir d'année en année, fort de ses fondations et de son expertise, mais surtout grâce au travail et à la coopération de l'ensemble de ses collaborateurs.*

ICOSA est né sous l'impulsion de deux femmes ; Caroline de MAREÛIL-VILLETTE et Claire VERSCHELDE. Dans une volonté d'atteindre un objectif premier bien précis, mais également de façonner un écosystème de travail s'enrichissant de l'expérience de tous ses collaborateurs.

Cet objectif premier est de faire comprendre aux entreprises et aux start-ups l'importance d'avoir le réflexe de définir une stratégie en propriété intellectuelle.

« Nous avons des bases de données à protéger, des interfaces graphiques, des marques, des inventions liées à l'intelligence artificielle. Nous avons la valeur, mais nous hésitons à la matérialiser pour qu'elle devienne créatrice ».

*Caroline de MAREÛIL-VILLETTE - Founding Partner of ICOSA
Source: BIOTECH FINANCE - Lettre n° 969*

Et bien que notre mission première ne change pas, les évolutions sociétale et environnementale nous obligent à être plus prudents et plus regardants sur notre impact environnemental. Plus encore, en tant qu'acteur économique, nous devons sans cesse améliorer nos démarches écologiques, optimiser nos politiques et conforter nos positions en la matière.

Ainsi ICOSA, souhaite se fixer comme objectif supplémentaire, de promouvoir cette coopération qu'elle a réussie à cultiver en son sein et concourir à une approche éco-responsable optimale, inclusive et solidaire. Favoriser l'intégration, la diversité et l'accession à la formation pour l'ensemble de ses acteurs et parties prenantes.

Profil, Ethique & Culture d'entreprise

Fondé en 2009 par Caroline de MAREÛIL-VILLETTE et Claire VERSCHELDE, deux ingénieurs brevets spécialisés en Chimie et en Biologie,

ICOSA est un Cabinet de Conseils en Propriété Industrielle spécialisé en Biotech et Medtech. En matière de Biotech, nous couvrons le secteur de la chimie dont la pharmacie, et de la biologie. Les Medtech recouvrent toutes les nouvelles technologies médicales qui combinent les sciences (biologie et chimie) avec les matériaux, la mécanique, l'électronique, le numérique ...

ICOSA a construit un réseau complet de correspondants spécialisés, dans tous les pays du monde. Nos partenaires sont des Agents de Brevets reconnus, qui possèdent tous la double compétence Scientifique & Propriété Industrielle.

Nous échangeons quotidiennement avec ces partenaires, qui déposent au nom et pour le

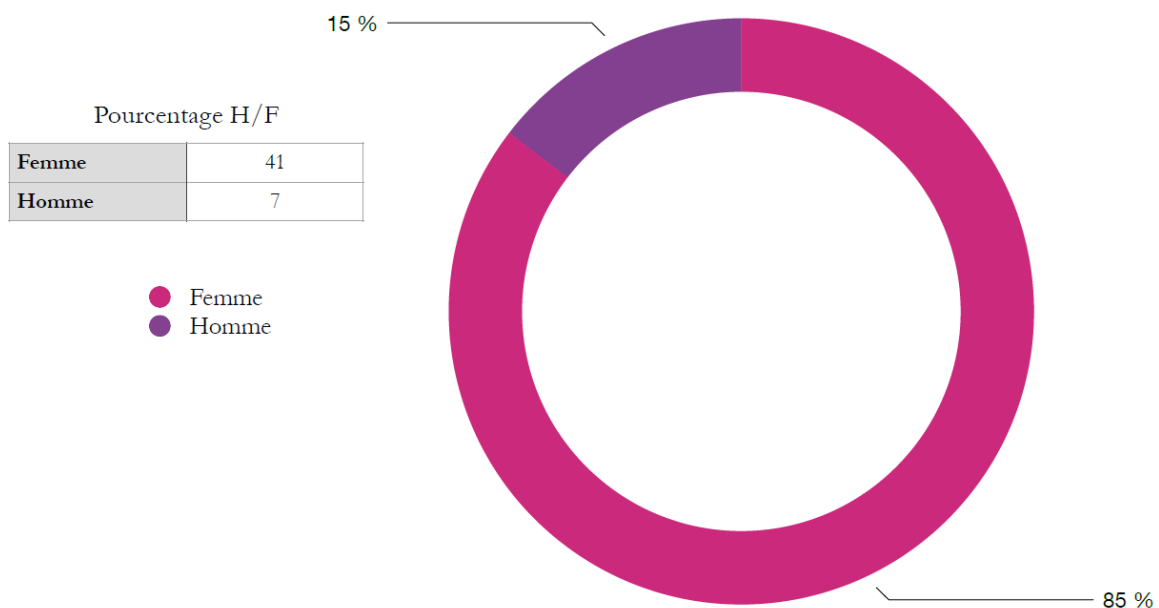
compte de nos clients, des brevets auprès de leurs Offices Nationaux, en conformité avec les lois locales.

Nous sélectionnons des correspondants spécifiques pour leur compétence technique dans chacun de nos domaines techniques, pour leur réactivité, la qualité de leur travail, et pour leur compétitivité tarifaire.

Dorénavant, ICOSA cherchera également à sélectionner des correspondants et des partenaires partageant la politique d'ICOSA en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Depuis ses débuts, la participation des femmes en tant qu'acteurs économiques à part entière, à tous les niveaux de responsabilité, est un sujet qui tient à cœur à ICOSA.

Indice de parité au sein d'ICOSA





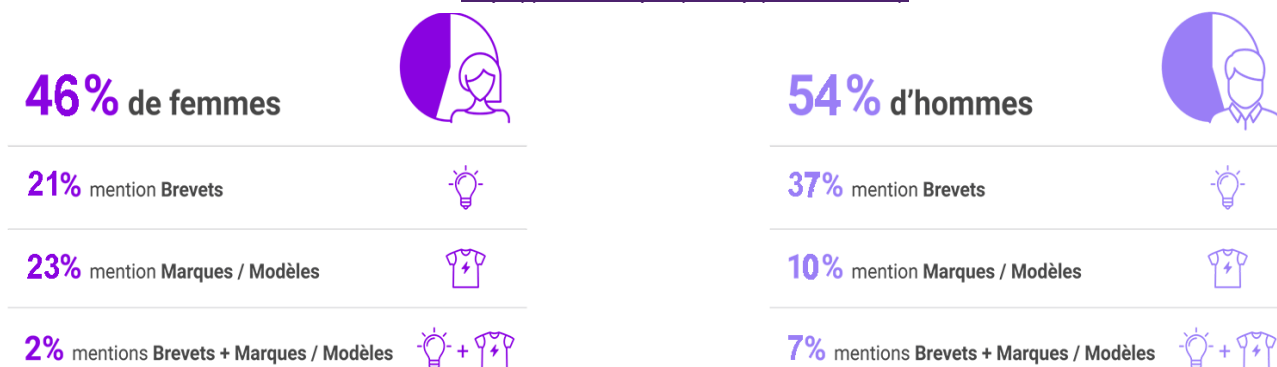
Parité Homme/Femme

Cela ne fait que quelques années seulement, que la profession de CPI connaît une très bonne répartition homme/femme. Avec en moyenne 46% de femmes CPI contre 54% d'hommes.

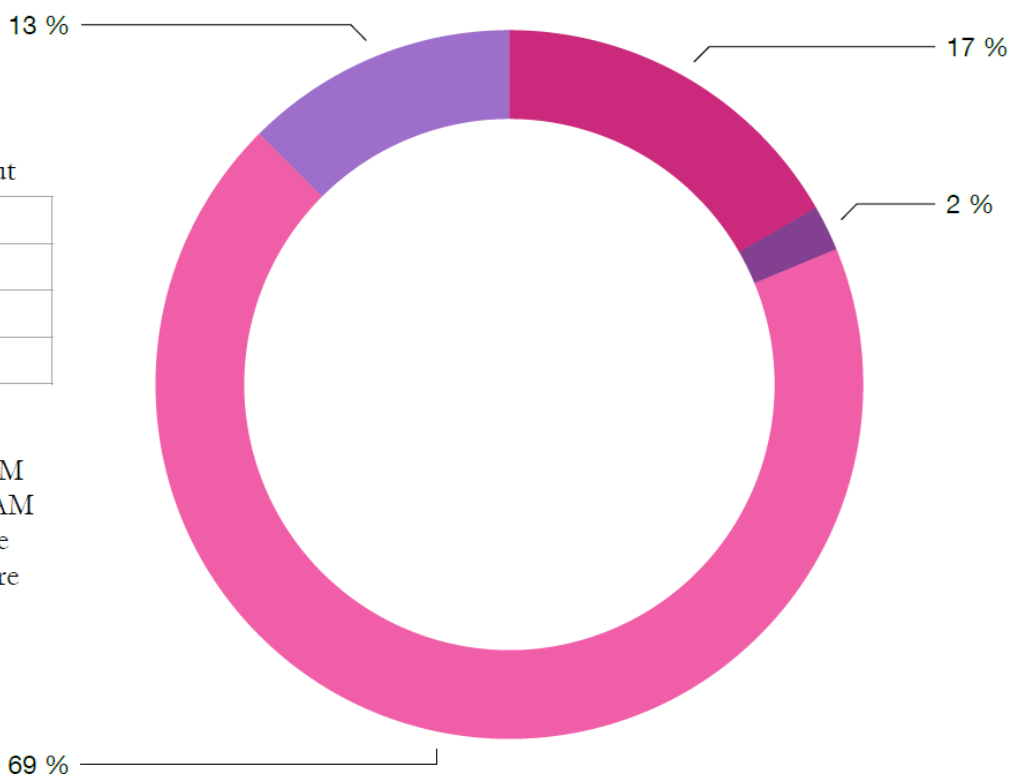
Depuis ses débuts, ICOSA a souhaité promouvoir cette égalité des genres, et d'affirmer le développement professionnel des femmes à tous les niveaux au sein de son organisation, en s'assurant que les salaires hommes/ femmes, à expériences égales, sont identiques.

PROPORTION DES CPI HOMMES / FEMMES ET REPARTITION PAR MENTION

Source : https://www.cncpi.fr/les_cpi/chiffres-cles/



Pourcentage H/F par statut au sein d'ICOSA :



Pourcentage H/F par Statut

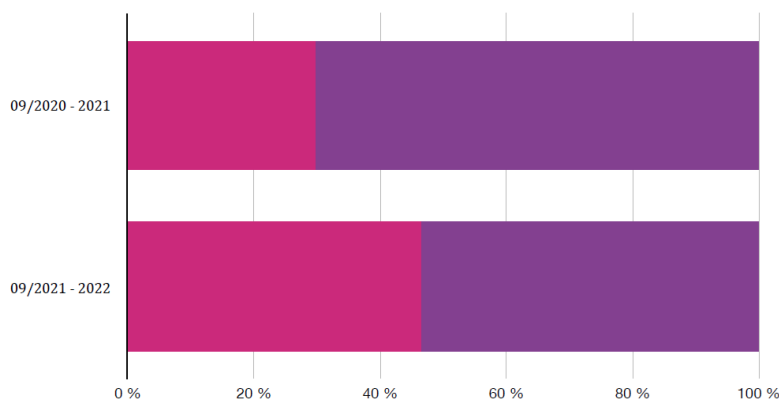
Femme ETAM	8
Homme ETAM	1
Femme Cadre	33
Homme Cadre	6

- Femme ETAM
- Homme ETAM
- Femme Cadre
- Homme Cadre

Pour autant la démarche d'ICOSA va bien plus loin : il s'agit de lutter contre les discriminations, quelles qu'elles soient, de promouvoir la diversité, l'équité, et l'inclusion dans sa politique de recrutement, et de participer, à son échelle, à la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé.

Avec pour aspiration d'avoir « un salaire égal pour un travail de valeur égale » pour l'ensemble des collaborateurs, nos actions visent à promouvoir l'égalité des salaires au travail et de permettre une évolution de carrière personnalisée.

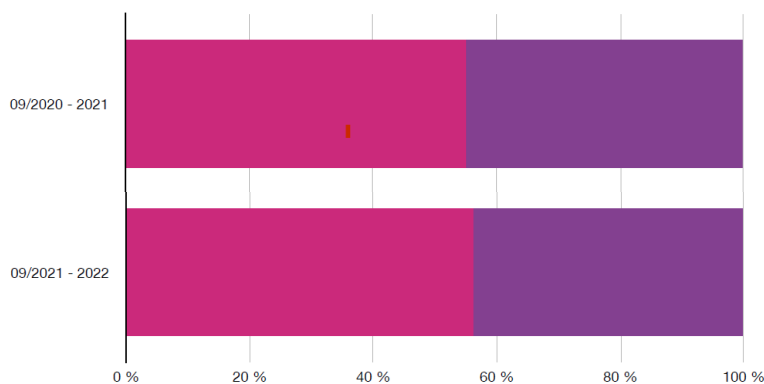
■ Salaire moyen Homme Non-Cadre ■ Salaire moyen Femme Non-Cadre



Salaire moyen Non-Cadre

	09/2020 - 2021	09/2021 - 2022
Salaire moyen Homme Non-Cadre	12 744	28 280
Salaire moyen Femme Non-Cadre	30 367	32 611

■ Salaire moyen Homme Cadre ■ Salaire moyen Femme Cadre



Salaire moyen Cadre

	09/2020 - 2021	09/2021 - 2022
Salaire moyen Homme Cadre	79 335	88 398
Salaire moyen Femme Cadre	64 916	69 055

Lutte contre les discriminations

Comme l'énonce l'article **L1132-1 du Code du travail français**, « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte.* ».

La Convention C 111 de 1958 de l'OIT (Organisation internationale du travail) concernant la discrimination expose également que « *toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession* ».

ICOSA s'engage depuis sa création à faire respecter la législation française et la politique internationale en matière de discrimination.

Afin de confirmer cet engagement, ICOSA renouvelle chaque année sa politique via sa **Charte de diversité, équité et inclusion**, mais également grâce à la mise en place d'une **procédure d'alerte**, en ce qui concerne une quelconque discrimination, interne ou externe, envers l'un de nos collaborateurs en raison de « *son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue* ».



autre que le français. » (Art. L1132-1 du Code du travail français)

Dans sa politique de lutte contre les discriminations, ICOSA a également affiché dans ses locaux la **législation en termes de discrimination et de harcèlement** rappelant ainsi les peines pénales pouvant être encourus par son auteur.

De plus, une formation interne sur la sensibilisation aux préjugés sexistes a été mis en place.

Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion

ICOSA s'inscrit dans la perspective des Objectifs de développement durable (ODD) fixés par les Nations Unies pour l'année 2030, comme énoncé dans notre **Charte de diversité, équité et inclusion**.

Cette charte vise à promouvoir l'inclusion des minorités et groupes vulnérables au travail, afin de prévenir et de lutter contre les actes discriminants ou de harcèlement.

A cet effet, un **engagement des ressources humaines**, qui doit être renouvelé chaque année, a été mis en place afin d'être lu et accepté par les personnes en charge du recrutement, des évolutions de carrière ou des augmentations de salaire.

Cet engagement est l'une des solutions proposées par ICOSA, visant à prévenir la discrimination lors de la phase de recrutement ; mais également de s'assurer une non-discrimination dans les processus de promotion des collaborateurs et de développement professionnel.

Cet engagement a été élargi pour l'ensemble des collaborateurs d'ICOSA au moyen d'actions de prévention et de formations internes.

Notamment, **la formation de sensibilisation & de lutte contre le sexisme** diffusée en interne.

Mais également grâce à la **procédure d'alerte en cas de discrimination et/ou de harcèlement** et la procédure de **résolution pour les cas identifiés de discrimination et /ou de harcèlement**.

Des **affiches** ont également été diffusés dans plusieurs lieux de vie et/ou de travail des collaborateurs, afin de les sensibiliser d'avantage ou de leur rappeler les bonnes méthodes de travail.

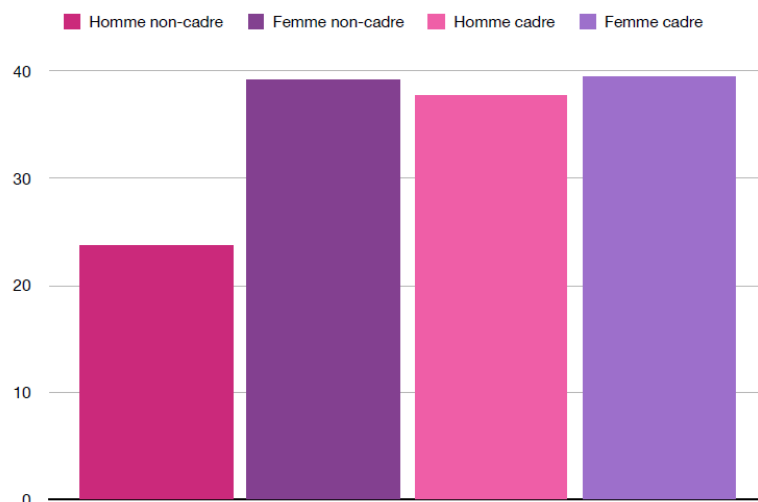
ICOSA fait également le choix de se fier aux compétences uniquement ou à la volonté de participer à sa culture d'entreprise et de partager ses objectifs.

C'est pour cela que la moyenne d'âge des collaborateurs d'ICOSA est légèrement inférieure aux autres cabinets de conseil en Propriété Industrielle.

Ce jeune âge moyen s'explique également par notre politique d'insertion des jeunes diplômées et jeunes travailleurs.

Age moyen

Homme non-cadre	23,8
Femme non-cadre	39,23
Homme cadre	37,7
Femme cadre	39,55





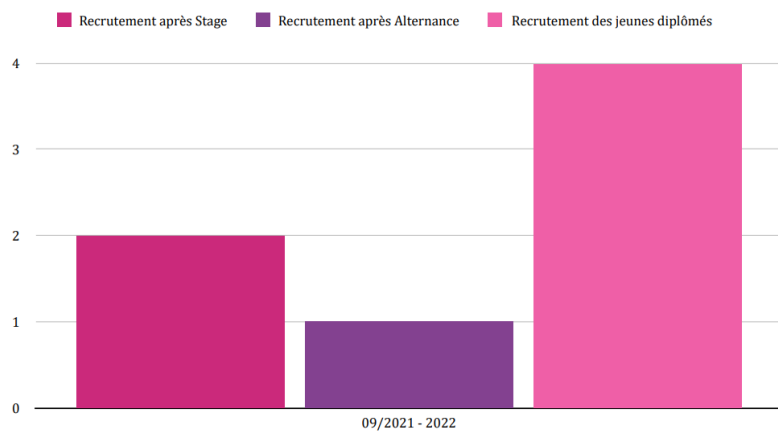
Favoriser l'insertion des jeunes travailleurs

Comme évoqué plus haut, ICOSA tient à l'insertion des jeunes travailleurs notamment en embauchant des jeunes diplômés mais également des stagiaires et alternants, tout en veillant à ne pas embaucher des jeunes de moins de 18 ans.

La politique d'ICOSA est de recruter et de former les jeunes générations, afin de les insérer dans le monde du travail. Et également de leur permettre s'enrichir en compétences et afin de les faire évoluer.

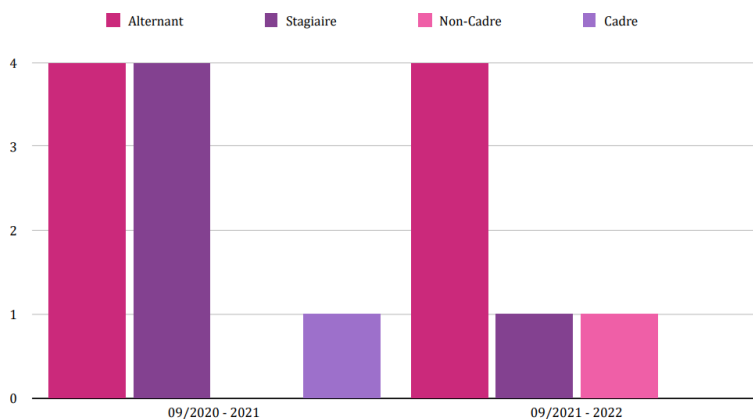
Insertion des jeunes travailleurs

	Recrutement après Stage	Recrutement après Alternance	Recrutement des jeunes diplômés
09/2021 - 2022	2	1	4



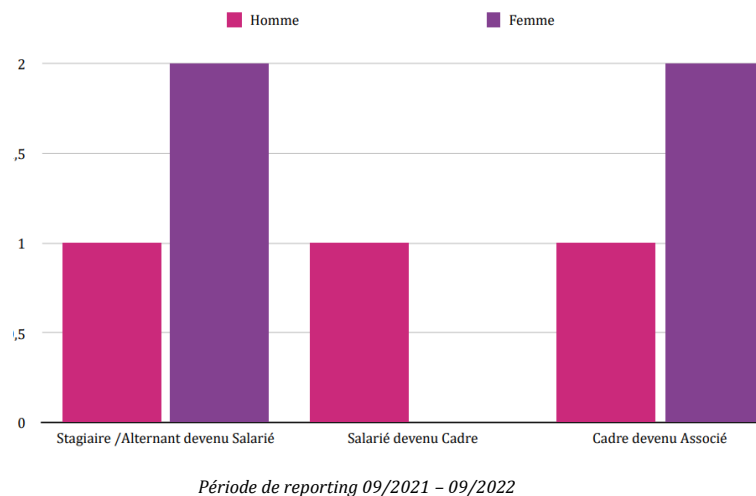
Recrutement ICOSA

	Alternant	Stagiaire	Non-Cadre	Cadre
09/2020 - 2021	4	4	0	1
09/2021 - 2022	4	1	1	0



Evolution de carrière

	Stagiaire /Alternant devenu Salarié	Salarié devenu Cadre	Cadre devenu Associé
Homme	1	1	1
Femme	2	0	2



Travail des personnes en situation de handicap

ICOSA dispose de locaux parfaitement adaptés aux personnes en situation de handicap.

Les locaux disposent de portes d'entrées et d'ascenseurs conçus afin de faciliter les déplacements des travailleurs/personnes à mobilités réduite (PMR).

ICOSA veille également à l'inclusion de ses personnes en situation de handicap notamment grâce à sa **Charte diversité, équité et inclusion** et au respect des divers formes de handicap.

Il est également rappelé que ICOSA est assujettie à la *Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.*



Lutte contre le travail des enfants

Dans le monde, un enfant sur 10 travaille dans des conditions qui le privent de son enfance, et 25 millions de personnes sont victimes de travail forcé.

ICOSA est concerné, tant pour son propre recrutement, en veillant à la limite d'âge légale, mais également en gardant un devoir de vigilance vis-à-vis de ses propres fournisseurs jusqu'au bout de sa chaîne de sous-traitance.

La **Charte des droits humains** rappelle ces principes et des **engagements** sont rédigés chaque année à l'attention des sous-traitants et des fournisseurs afin de s'assurer de leurs soutiens en la matière.

Lutte contre le travail forcé

D'après la *Convention (No. 29) sur le travail forcé de 1930*, le travail forcé est défini par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) comme : « *Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré* ».

ICOSA soutient le *Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé* ainsi que la *Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires) de 2014*, de l'OIT.

ICOSA veille au respect de ses propres fournisseurs aux conventions sur le travail forcé, en s'appuyant sur les instruments préventifs et protecteurs, de contrôle et de réparation promulgués par l'OIT.

ICOSA rappelle les principes élémentaires qu'elle s'impose en matière de lutte contre le travail forcé dans sa **Charte des droits humains**.

Anti-corruption, Extorsion & Conflits d'intérêt

La **Charte sur les conflits d'intérêts, les pratiques anti-concurrentielles et anti-corruption et extorsion**, rappelle les

principes que doivent adopter les acteurs d'ICOSA, que ce soit ses collaborateurs ou ses sous-traitants sur les questions de corruption et d'extorsion.

Une grande majorité des collaborateurs d'ICOSA est soumis à la déontologie du métier de conseil en propriété industrielle (CPI, Mandataire ...) qui édicte une ligne de conduite en la matière.

Nos correspondants étrangers sont eux aussi soumis aux codes déontologiques des offices de propriété industrielle de leurs pays d'exercice, et également aux normes déontologiques établies par l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI).

De plus, ICOSA est doté de **procédures d'alertes** permettant d'identifier rapidement les anomalies pouvant survenir en interne comme en externe afin d'appliquer les mesures nécessaires.

A ce jour ICOSA, ne relève aucun cas de corruption ou d'extorsion en son sein.

Fraude, Blanchiment d'argent & Corruption

En tant que Cabinet de Conseil en matière de Propriété Industrielle, ICOSA a un devoir moral et économique sur les questions de fraude, de blanchiment d'argent ou de corruption.

ICOSA rappelle ses principes dans sa **Charte contre la fraude, le blanchiment d'argent et la corruption** et a mis en place des **procédures d'alerte à disposition de ses collaborateurs**, afin de signaler toute forme de fraude ou de blanchiment d'argent.

De plus, des **engagements** sont rédigés à l'attention des sous-traitants et des fournisseurs.

Enfin, pour garantir le respect de nos propres engagements, une **procédure d'approbation des transactions sensibles** est à disposition des collaborateurs.

Et dans la même impulsion, en Mai 2022 le Cabinet ICOSA a réactualisé sa **procédure concernant les notes de frais**.

Cas de corruption, fraude ou blanchiment d'argent recensé

	9/21	9/22
Cas de Fraude interne recensé	0	0
Cas de Fraude externe recensé	0	0
Cas de corruption interne recensé	0	0
Cas de corruption externe recensé	0	0
Cas de blanchiment interne recensé	0	0
Cas de blanchiment externe recensé	0	0

Période de reporting 09/2021 – 09/2022

Sécurité des données & Sécurité de l'Information

ICOSA, en tant que Cabinet de Conseil en Propriété Industrielle (P.I.), est *composé d'ingénieurs, de mandataires européens en matière de brevet, de CPI, de juristes*, qui sont formés à connaître les différents modes de protection des données (concerne les données protégeables en termes de P.I.) ; et dont la déontologie rappelle les obligations légales en ce qui concerne les atteintes à la sécurité des données ou de l'information.

Par ailleurs, ICOSA propose lui-même ses services en matière de sécurité des données protégeable (dans son champ d'expertise).

ICOSA rédige chaque année un programme de diligence sur la sécurité de l'information et la sécurité des données, se présentant comme un **engagement à l'égard de ses sous-traitant ou de ses fournisseurs**.

Enfin, KOESIO le support informatique externe du cabinet ICOSA, a pour mission de :

- Sécuriser les infrastructures informatiques ;
- Sécuriser le réseau contre les cyber-attaques ;
- Sécuriser les données sensibles ou personnelles ;
- Donner les accès ou les restreindre aux collaborateurs concernés ;

- Protéger les infrastructures contre les virus ou le vol de données ;

De plus des **procédures d'alertes** sont à disposition des collaborateurs afin de signaler les problèmes en matière de sécurité de l'information.

Sécurité de l'information et des données

	9/21	9/22
Reception de mail frauduleux ou suspect (environ)	150	200
Atteinte à la sécurité des données	0	0
Atteinte à la sécurité de l'information	0	0
Intervention sur site suite à une atteinte à la sécurité des données ou de l'information	0	0

Période de reporting 09/2021 – 09/2022

Pro Bono

L'ensemble des collaborateurs CPI (conseils en propriété industrielle) est tenu de réaliser, à titre gratuit, des permanences au sein de l'INPI, une à deux fois par an durant une demi-journée. Cela représente environ 20 à 25 jours de permanences pour l'ensemble du cabinet.

Le cabinet ICOSA, est également à l'initiative de plusieurs événements nationaux sur des sujets de la santé publique.



1ER ÉVÉNEMENT NATIONAL SANTÉ DE LA FEMME
17h30 - 22h
13 SEPTEMBRE
Conférences et cocktail networking

Organisé par Future4care - L.co legal - Icosa

MODÉRATEUR
VINCENT PUREN
Managing director
FUTURE4CARE

EMELINE HAHN
Co-fondatrice & CEO
FIZIMED

SAMANTHA JÉRUSALMY
Partner
ELAIA

VALÉRIE DESPLANCHES
Présidente
FONDATION POUR LA RECHERCHE SUR L'ENDOMETRIOSE

ANNA ROY
Sage-femme, auteure et créatrice du podcast
TOUT SUR ELLES

CONFÉRENCES
• Financement et opportunités de marché
• Fertilité et innovation : avancées et perspectives

INFOS
Lieu : Future4care 8 Rue Jean Antoine de Baif, 75013 Paris

Logos: Future4care, ICOSA (European Patent Attorneys), L.co legal

Pacte des Nations Unies & Droit Humain

Depuis septembre 2022, ICOSA est fière d'avoir adhéré au Pacte des Nations Unies. Cette adhésion souligne la volonté du cabinet d'être un acteur économique et responsable, en respectant les 10 principes énoncés par le pacte.

Pour rappel, ces 10 principes sont :

- **Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- **Principe 2** : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.
- **Principe 3** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- **Principe 4** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- **Principe 5** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- **Principe 6** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
- **Principe 7** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

- **Principe 8** : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- **Principe 9** : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- **Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Audit

En septembre 2022, deux audits ont été réalisés.

Le premier audit a été réalisé par l'entreprise KOESIO, support informatique du cabinet ICOSA, au sujet de la sécurité des données.

KOESIO a établi des axes d'amélioration et la proposition d'un contre-audit qui serait effectué par l'un de ses confrères.

Le second audit réalisé par le Commissaire aux Comptes du cabinet ICOSA, a été réalisé afin de constater une absence de fraudes et/ou de corruption.

Il en a résulter que *« Sur la base des travaux effectués, nous n'avons pas identifié de transactions ni d'opérations de nature frauduleuse dans la comptabilité ayant servi de base à l'établissement des comptes annuels de l'exercice clos le 31 août 2021 »*

	9/20	9/21	9/22
Travail forcé signalé	0	0	0
Travail forcé avéré	0	0	0
Travail forcé presta/sous-traitant	0	0	0
Travail des enfants signalé	0	0	0
Travail des enfants avéré	0	0	0
Travail des enfants presta/sous-traitant	0	0	0



— *Notre responsabilité sociale* —

CADRE DE TRAVAIL

« La maison »

Les locaux principaux d'ICOSA sont situés dans le XIV^e arrondissement de Paris. Parmi eux, « La maison » ou le « 83 », est niché en plein cœur de la rive gauche de Paris, au carrefour des lieux de cultures, de connaissances, d'apprentissages et de savoirs.

ICOSA se trouve à proximité de la place Denfert-Rochereau, autrefois appelée place d'enfer, orné de son colossal Lion de Belfort, en plein milieu des deux octrois construits par l'architecte et urbaniste Claude Nicolas Ledoux; et dans le sous-sol urbain, se trouvent les catacombes de Paris, ces anciennes carrières souterraines.

Depuis plus d'une décennie, « La maison » se veut comme un lieu à l'abri des nuisances sonores de la ville où l'ensemble des collaborateurs d'ICOSA peut se réunir.

« La maison » dispose d'une terrasse végétalisée et de tables et chaises en bois labélisées écoresponsables, de deux cuisines, d'une salle de repos et de deux salles de réunion, équipées du matériel informatique (camera et micro connecté à un écran LED, branchements et câbles).

De plus, chaque collaborateur est invité à utiliser la vaisselle mis à disposition dans « la maison », lors du déjeuner. En effet, cette mesure s'inscrit dans notre objectif « zéro plastique »



SANTE & SECURITE

Condition de travail

ICOSA a voulu mettre en place un écosystème d'entreprise qui se veut à l'écoute de ses collaborateurs, dans l'objectif que chacun d'entre eux puisse s'épanouir dans son travail.

C'est pour cela que ICOSA a pour prévention et remède « la communication ».

Dès l'embauche, ICOSA octroie à l'ensemble de ses collaborateurs une certaine confiance en fournissant un cadre professionnel serein, se voulant enrichissant et à l'écoute.

Plus encore, ICOSA a à cœur de permettre à ses collaborateurs de conjuguer travail et vie de famille.

En effet, quasiment chaque année, ICOSA a le plaisir d'être informé d'une nouvelle naissance dans le foyer de ses collaborateurs.

C'est pour cela que ICOSA veut permettre à ses collaborateurs de bénéficier de programmes familiaux comme les **congés parentaux** ou **les congés maternités**.

ICOSA, souhaite également faire bénéficier à l'ensemble de ses collaborateurs de la possibilité d'avoir une certaine **organisation flexible du travail**, notamment grâce à des **heures de travail modulables** pour les collaborateurs qui en font la demande.

Des plages horaires de travail sont définies dans le **Livret d'accueil**, permettent à l'ensemble des collaborateurs de pouvoir organiser son emploi du temps personnel en fonction des exigences de son activité professionnelle.

ICOSA tient à rappeler son mot d'ordre qu'est «la communication » par le biais des **ICOSA News, des meetings interprofessionnels, des célébrations d'ICOSA (Summer Party ; Fêtes de fin d'année ...)**, ou encore lors des **conférences, des meet-up ou partenariats**.

ICOSA se présente comme un soutien juridique du secteur de la santé, qui connaît de nombreuses innovations (dans le domaine du biomédical, de la pharmacie, ou de la biotechnologie) et qui sont vecteurs de croissance, d'emplois et d'innovation.

ICOSA souhaite promouvoir un modèle économique responsable et pérenne pour la protection des innovations, tout en étant social et solidaire.

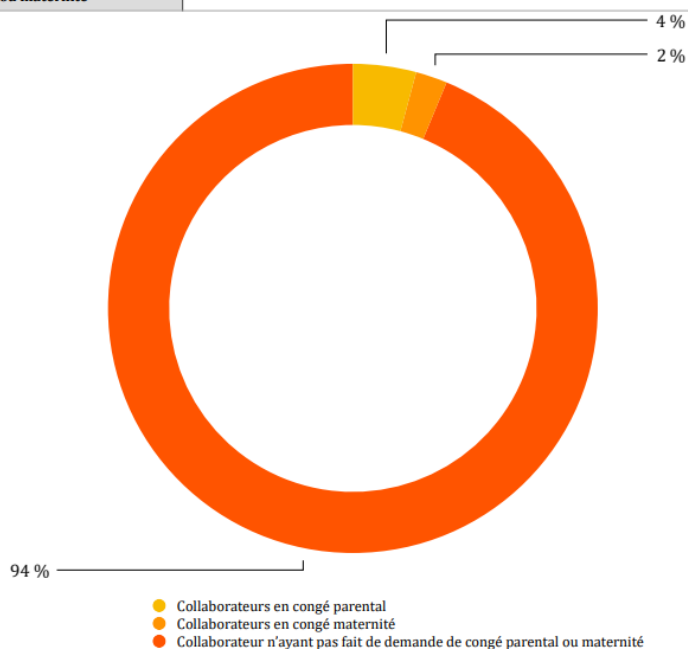
Ainsi, ICOSA a compris que la définition de l'impact social n'est plus réservée aux seules organisations à but non lucratif.

De plus en plus d'entreprises considèrent aujourd'hui comme une priorité stratégique de concilier leurs stratégies économiques, avec leurs empreintes environnementales et sociales.

ICOSA conjugue ainsi son défi d'être un acteur responsable dans son secteur économique, et un support des parties prenantes, qui sont tous confrontés aux problématiques contemporaines du développement durable.

Congé parental & maternité

Nombre de congé parental	2
Nombre de congé maternité	1
Nombre de collaborateur n'ayant pas fait de demande de congé parental ou maternité	45



Enfin, ICOSA a pour objectif de maintenir et renforcer ses ambitions ; tout en continuant à convaincre les parties prenantes à adhérer à un même projet social et environnemental.

A travers ses résolutions et ses aspirations, ICOSA soutient et promeut les initiatives et les solutions sociales toujours plus pertinentes et innovantes faces aux enjeux de notre société.

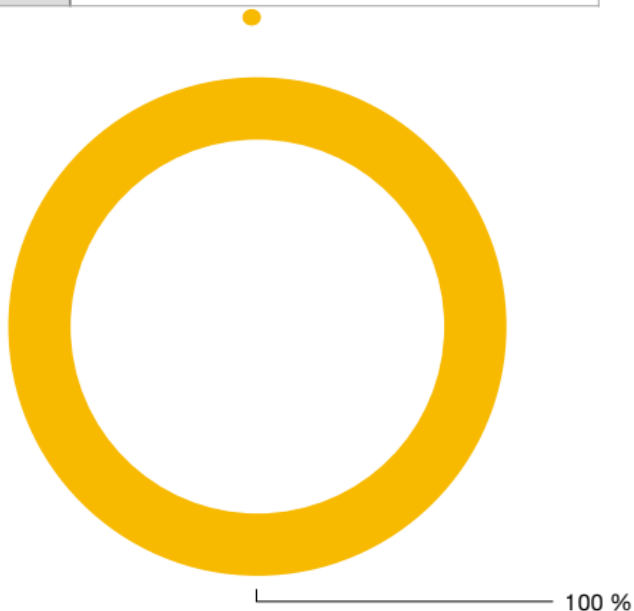
Santé & Sécurité des collaborateurs

ICOSA met à disposition pour l'ensemble de ses collaborateurs :

- Une **couverture des soins de santé** ;
- L'adhésion à la **convention SYNTEC** ;
- Le passage d'un **bilan de santé obligatoire** pour l'ensemble des collaborateurs dès l'embauche.

Collaborateur interne couvert par une mutuel et une prévoyance

Couvert	48
Non-Couvert	0



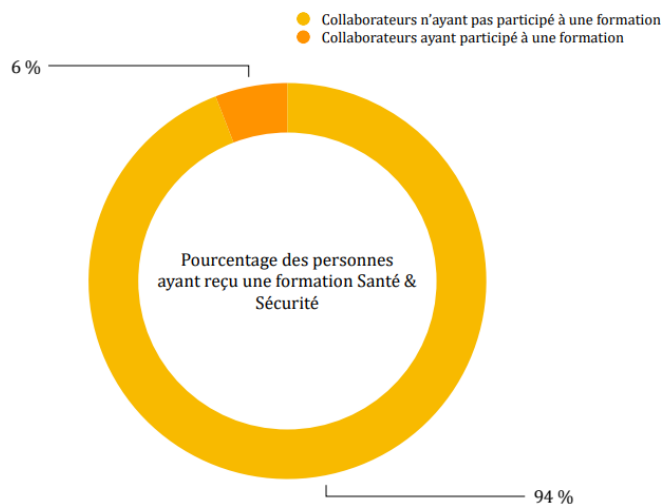
Période de reporting 09/2021 - 09/2022

ICOSA propose des **formations internes ou externes** aux collaborateurs sur les risques

liés à la santé et à la sécurité et les bonnes méthodes de travail.

Formation Santé & Sécurité externe

Nombre de formation proposée	2
Nombre de formation dispensée par au moins un collaborateur	1
Nombre de collaborateur ayant participé à au moins une formation	3
Total des collaborateurs	48



Période de reporting 09/2020 - 09/2022

Les principes du cabinet ICOSA en matière de santé et de Sécurité ont été listés dans sa **Charte santé et sécurité** consultable par l'ensemble des collaborateurs.

ICOSA, a également effectué une **révision de ses plans et protocoles en matière incendie** en Juillet 2022.

De plus, depuis fin 2019 - début 2020, la pandémie de COVID a renforcé la vigilance du cabinet sur les questions de prévention de santé interne des collaborateurs. Ainsi, des **masques de protection et des flacons de gel hydroalcoolique** sont mis à disposition de tous les collaborateurs, complété d'une formation sanitaire relative au COVID-19.

Enfin, ICOSA incite tous ses collaborateurs à répondre aux **propositions de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité**.

Lutte contre le Stress, les TMS et les RPS

Des mesures préventives contre le stress, les TMS et RPS ont été mis en place par ICOSA :

- **Affichage** dans les locaux des aides et procédure mis en place par ICOSA concernant la gestion du Stress, les TMS ou les RPS ;
- Une **procédure de gestion du stress** ;
- Un **guide de la posture à adopter au travail** ;
- Une **procédure d'alerte** en cas de possible détresse psychologique d'un collaborateur ;
- Des **réunions « délais »** permettant de répartir les tâches entre les collaborateurs et le cas échéant de les soulager en cas de surcharge de travail ;
- Des **« fiches progrès »** à l'intention du personnel administratif et financier permettant de relever les anomalies ou difficultés rencontrées dans les différents services ;
- Des **procédures de travail** pour l'ensemble des services à des fins de formation et d'uniformisation des différents départements.

Nuisance sonore

Afin de garantir la tranquillité et la sérénité des collaborateurs, ICOSA a engagé plusieurs actions.

Notamment :

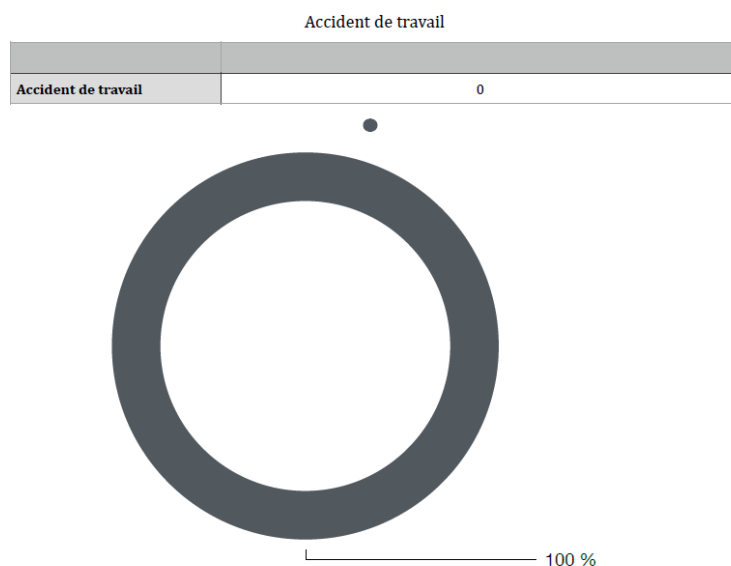
- **L'installation de fenêtres double-vitrage** fin Juillet 2020
- La mise à disposition de **casques anti-bruit** pour les collaborateurs ;
- Et la mise à disposition pour l'ensemble des collaborateurs **d'espaces de travail individuel, d'espaces de repos, et de salles de réunion équipées du matériel informatique.**

La « Maison » permet également de jouir d'un cadre calme, à l'abri du trafic routier et des nuisances sonores de la ville.

Enfin, depuis Septembre 2022, ICOSA étend ses locaux aux abords de la « Maison » pour permettre aux collaborateurs de bénéficier de plus d'espace de travail.

Accident de travail

ICOSA, attentif à la sécurité et santé de ses collaborateurs, ne recense aucun accident de travail dans ses locaux ou durant le trajet d'un collaborateur en direction du cabinet d'un lieu où sa présence est requise.



Période de reporting 09/2021 – 09/2022

Convention collective

ICOSA veut proposer à l'ensemble de ses collaborateurs les mêmes conditions de travail dès leurs arrivés.

Au premier jour de l'arrivée d'un collaborateur, un **livret d'accueil** est envoyé par mail, afin que celui-ci prenne connaissance des outils qui sont mis à sa disposition.



Enfin, ICOSA souhaite la création d'un CSE (comité social et économique) permettant l'existence d'une instance de représentation du personnel dans l'entreprise.

La création du CSE d'ICOSA devrait voir le jour dans le courant de l'année 2023.

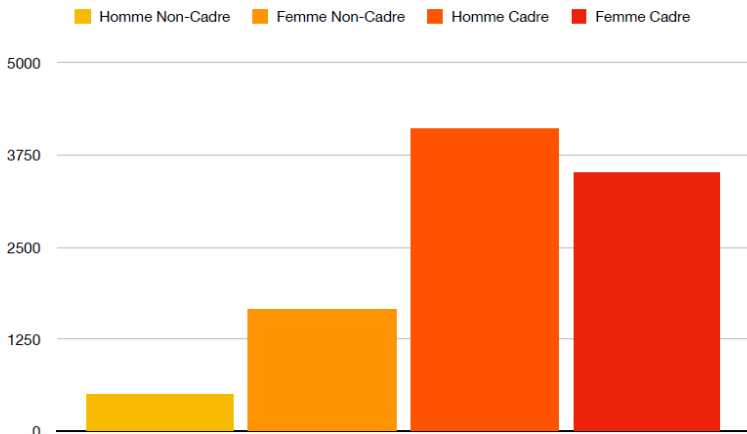
DIALOGUE SOCIAL

Rémunération

L'ensemble des collaborateurs d'ICOSA a le **droit à une rémunération juste et équitable, et reçoit un salaire supérieur au minimum légal**, qui se base sur l'expérience, le niveau d'étude et les aptitudes professionnelles, sans distinction de genre, d'âge ...

Le cabinet ICOSA rémunère également les heures de travail supplémentaires et/ou atypiques d'une rémunération spéciale.

Le cabinet ne dispose pas à ce jour d'un système de primes liées à la performance de l'entreprise.

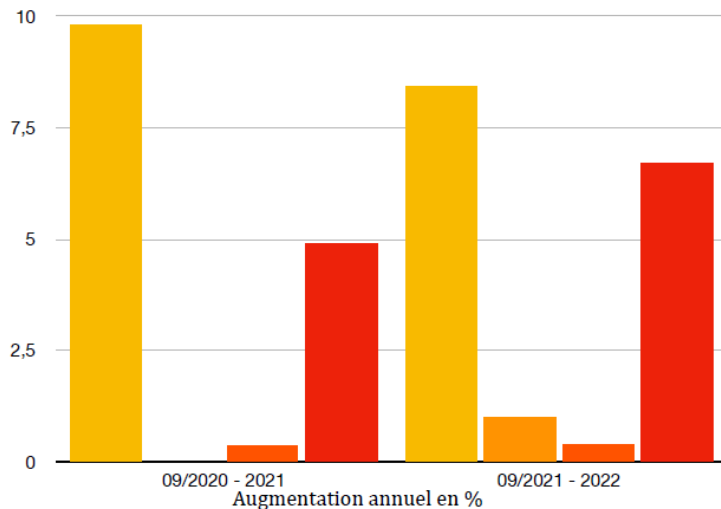


Prime Annuel de décembre en moyenne (09/2021- 2022)

Homme Non-Cadre	500
Femme Non-Cadre	1 650
Homme Cadre	4 100
Femme Cadre	3 517

Néanmoins, en décembre de chaque année, tous les collaborateurs ayant travaillé au moins 1 an dans le cabinet, constate une hausse de son salaire et/ou l'octroi d'une prime exceptionnelle de fin d'année.

- Augmentation moyenne Homme Cadre
- Augmentation moyenne Femme Cadre
- Augmentation moyenne Homme Non-Cadre
- Augmentation moyenne Femme Non-Cadre



	09/2020 - 2021	09/2021 - 2022
Augmentation moyenne Homme Cadre	9,8	8,4
Augmentation moyenne Femme Cadre	0	1
Augmentation moyenne Homme Non-Cadre	0,35	0,40
Augmentation moyenne Femme Non-Cadre	4,9	6,70

Congés

Concernant les congés, ICOSA s'engage à fournir à l'ensemble de ses collaborateurs :

- Un nombre de congés annuels rémunérés ;
- Un repos d'au moins 24 heures dans 7 jours consécutifs.

De plus, le cabinet ICOSA, octroie 2 à 3 fois par an et sans contrepartie, des jours de congés à l'ensemble de ses collaborateurs :

- Veille de Noël (moitié de journée)
- Veille du 1^{er} jour de l'An (moitié de journée)
- Pont exceptionnel en raison d'un jours férié (exemple : jour d'après de l'Ascension)

Télétravail

L'ensemble des collaborateurs du cabinet ICOSA a la possibilité de demander des jours de télétravail.

La **Charte de télétravail** a pour objectif de poser un ensemble de principes permettant à tous les collaborateurs de bénéficier de télétravail.

ICOSA renouvelle également à l'ensemble des télétravailleurs sa confiance en la matière.

Le télétravail varie de plus ou moins 2 à 4 jours par semaine pour chaque collaborateur selon les besoins de chacun.

DEVELOPPEMENT DES CARRIERES

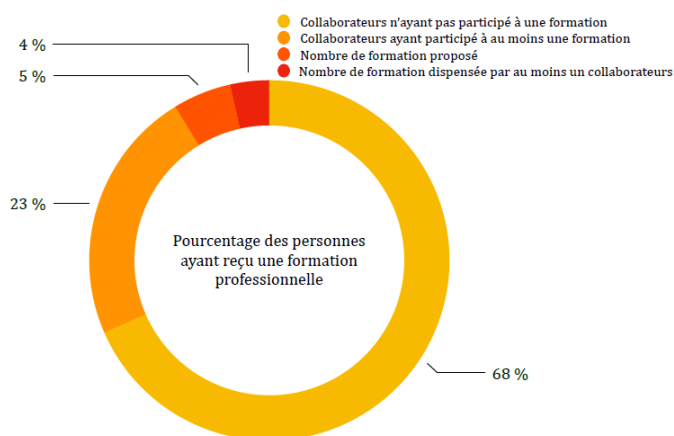
Les formations

ICOSA propose des **formations visant à développer les compétences** de ses collaborateurs.

Ces formations professionnelles sont généralement des formations en lien avec les métiers de la propriété industrielle.

Formation professionnelle externe

Nombre de formation proposée	3
Nombre de formation dispensée par au moins un collaborateur	2
Nombre de collaborateur ayant participé à au moins une formation	13
Collaborateurs n'ayant pas reçu de formation	39



Période de reporting 09/2020 - 09/2022

Néanmoins, tous les collaborateurs peuvent faire une demande de formation, en lien avec

la P.I. ou afin de lui permettre une évolution de ses compétences au sein du cabinet.

Les formations sont dispensées par des formateurs externes agréés.

Pendant la période de reporting, c'est-à-dire de septembre 2020 à septembre 2022, **100% des collaborateurs ont leurs formations.**

Les entretiens professionnels

Lors **des entretiens professionnels** qui se déroulent généralement en fin d'année (entre le mois de novembre et décembre), chaque collaborateur est invité à formuler ses aspirations pour les années à venir.

A l'issu d'un entretien avec l'un des associées ou directeurs de département, des mesures permettant de faire coïncider les ambitions du collaborateur, avec les aspirations du cabinet seront prises.

Ces mesures, peuvent être de plusieurs types :

- Changement de statut ;
- Augmentation de salaire ;
- Changement de département ;
- Promotion ;
- Formation offerte par le cabinet...

Les entretiens annuels ou personnels

Des **entretiens personnels** avec chacun des collaborateurs sont prévues annuellement, au-delà des échanges ou des entretiens professionnels. Il s'agit là d'une occasion pour les collaborateurs et leur hiérarchie de faire le point ensemble.

L'entretien personnel permet à chacun de connaître et de comprendre l'appréciation faite par sa direction de ses compétences, de ses résultats et de la qualité de son travail en équipe.

Ces entretiens sont fondés sur le dialogue et l'écoute mutuelle, et conduit à fixer des objectifs de progrès des performances et des compétences.

Enfin, ICOSA, toujours vis-à-vis de ses engagements et chartes, ne refusera jamais l'accèsion à un poste, en raison du genre, de religion, d'âge...

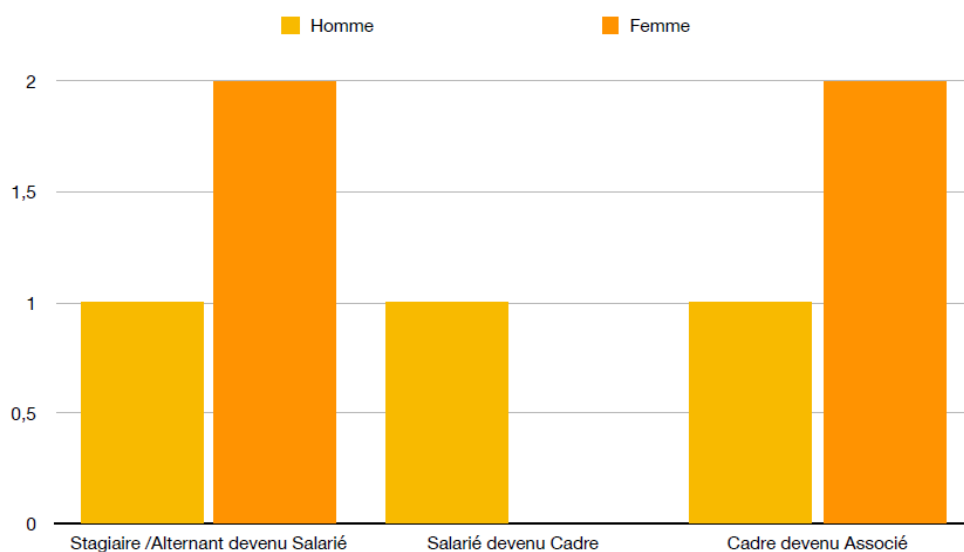
Les entretiens personnels, ont également vocation à recueillir les avis des collaborateurs sur leurs directions ou bien l'atmosphère générale du cabinet, à l'aide d'un questionnaire à remplir au préalable de l'entretien.

Seules les compétences et aptitudes professionnelles comptent.

Evolution de carrière

Evolution de carrière

	Stagiaire /Alternant devenu Salarié	Salarié devenu Cadre	Cadre devenu Associé
Homme	1	1	1
Femme	2	0	2



Période de reporting 09/2021 - 09/2022

Le cabinet ICOSA tient à ce que l'ensemble de ses collaborateurs puisse trouver sa voie au sein du cabinet, afin d'évoluer dans celui-ci (dans la mesure des attentes du collaborateur ou des postes disponibles).

Chaque collaborateur est amené lors des entretiens professionnels, à faire part de ses souhaits concernant son développement de carrière.



—— *Notre responsabilité environnementale* ——



EMISSIONS DIRECTES DE GES

Emissions directes de GES

Dans sa *Charte environnementale*, ICOSA rappelle ses engagements en termes d'écoresponsabilité.

ICOSA, en tant que cabinet de conseil en propriété industrielle ne contribue pas :

- Aux émissions directes des sources fixes de combustion ;
- Aux émissions directes des sources mobiles à moteur thermique ;
- Aux émissions directes fugitives ;
- Aux émissions directes des procédés hors énergie ;
- Aux émissions issues de la biomasse (sols et forêts)

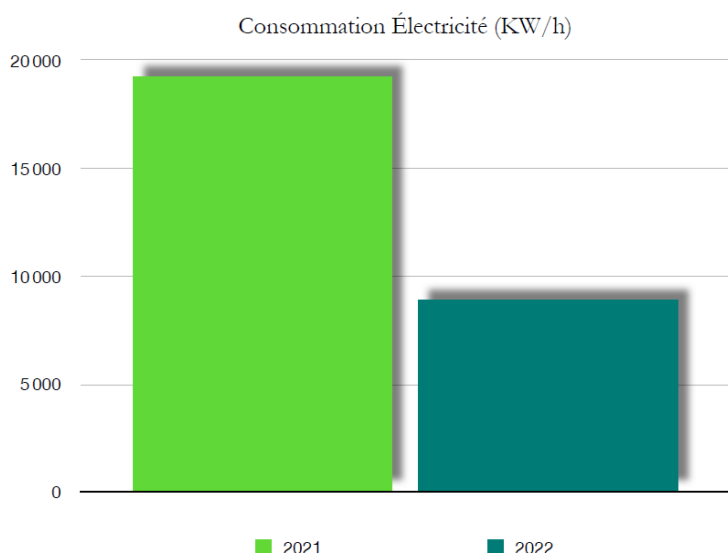
EMISSIONS INDIRECTES ASSOCIEES A L'ENERGIE

Consommation d'électricité

La consommation d'électricité d'ICOSA a été divisé par plus de 2 entre septembre 2021 et septembre 2022.

ICOSA a mis en place des *procédures* visant à la réduction de la consommation d'énergie et des systèmes d'éclairage.

Consommation Électricité (KW/h)	
2021	19293
2022	8909



Des *affichages* de prévention et énumérant les directives environnementales du cabinet sont disposées dans l'intégralité des locaux ou des pièces communes d'ICOSA.

Consommation de vapeur, chaleur et froid

Concernant la réduction de la consommation d'énergie des systèmes de vapeur, chaleur et froid, ICOSA rappelle à l'ensemble de ses collaborateurs, les mesures à prendre lors de forte chaleur ou de froid intense, par le biais d'*affichage* et d'une *procédure concernant l'utilisation du chauffage et/ ou de la climatisation*.

ICOSA n'est pas en mesure de faire la distinction en % de sa consommation en termes de chauffage ou/et de climatisation.

ICOSA est alimenté par le gaz de la ville de Paris (GRDF), qui est régulièrement examiné par la chambre régionale des comptes d'Ile-de-France concernant ses actions en places dans le cadre du Plan Climat afin de réduire l'impact du gaz naturel.

AUTRES EMISSIONS INDIRECTES DE GES

Déchets

Comme évoqué plus haut, en tant que cabinet de conseil en propriété industrielle, ICOSA n'est pas un acteur d'émissions directes de gaz à effet de serre.

Néanmoins, le cabinet contribue tout de même aux émissions indirectes. C'est pour cela, que la gestion des déchets est un axe majeur de la politique écologique d'ICOSA.

Dès lors, une attention particulière est réservée à la gestion des déchets et au recyclage. Ainsi, une *procédure* listant

l'ensemble des principes, engagements, et objectifs qualitatifs est mise à disposition des collaborateurs.

De plus, des **affiches** sont présentes dans les locaux, à la disposition de tous les collaborateurs, et qui rappelles les gestes à adopter pour une meilleure gestion des déchets.

Afin de faciliter le tri sélectif et interne, **plusieurs poubelles sont à la disposition** des collaborateurs :

- Une poubelle pour le plastique
- Une poubelle pour le verre
- Une poubelle pour le papier
- Une poubelle pour l'organique
- Une poubelle pour les résidus alimentaires

Concernant les autres déchets :

- Une poubelle pour les bouchons a été mis à disposition. Cette poubelle permet de récolter les bouchons des bouteilles afin de les transmettre à une association dont l'objectif est de financer des fauteuils roulants.
- Un sac pour les capsules de café, fourni par la marque *Nespresso* est également mis à disposition, afin de recycler lesdites capsules.

Un **reporting hebdomadaire sur le volume des déchets** est également en place, il sert notamment à calculer le poids total des déchets générés par le cabinet.

Le cabinet ICOSA tient à réduire sa production de déchets internes par tous moyens, et promeut notamment :

- La réutilisation ;
- La récupération ;
- Le recyclage des matériaux.

Enfin des **formations internes** sont réalisées afin de sensibiliser les employés à la réduction et au tri des déchets.

ACHAT OU PRODUCTION D'ENERGIE RENOUVELABLE

Fourniture de bureau écoresponsable

ICOSA a pour seul fournisseur de matériaux bureautique, l'entreprise BRUNEAU (sauf informatique et appareils électroniques).



L'entreprise BRUNEAU a pour qualité d'avoir une **politique RSE** et une **gamme de produits écoresponsables et recyclables** qui permettent à ICOSA d'utiliser des **fournitures biosourcées et de faibles émissions carbone**.

Afin de réduire la consommation de matériaux, ICOSA à optimiser ses processus, et invite l'ensemble de ses collaborateurs à :

- Echanger les fournitures de bureau ;
- Réduire leurs consommations de papier ;
- Réutiliser tous les matériaux bureautiques dans la mesure du possible ;
- Paramétrer par défaut toutes les imprimantes en noir et blanc, recto-verso,

A cet effet, la **procédure environnementale** a été réactualisée, permettant à l'ensemble des collaborateurs de prendre connaissance des gestes éco-responsable.

De plus des **affichagees** sont mis à disposition de tous les collaborateurs, afin de leurs rappeler les bons réflexes, ce qui a pour objectif de réduire la consommation de matériaux bureautiques au sein du cabinet.



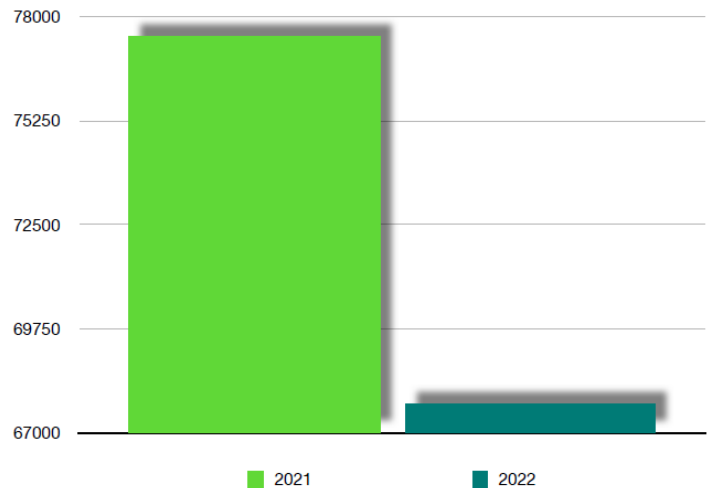
Enfin, la **procédure d'achats responsables** concernant les questions environnementales a été mis en place, à l'intention des services qui sont habilités à passer des commandes auprès de nos fournisseurs.

Cette **procédure d'achats responsables** ou **Comment choisir un fournisseur ?** complété d'une **évaluation des fournisseurs** a pour objectif d'aider, les services habilités à passer des commandes de fournitures bureautiques, et de leurs donner des outils qui permettront la sélection d'un fournisseur selon des critères RSE.

Consommation Papier (page)

2021	77500
2022	67750

Consommation Papier (page)



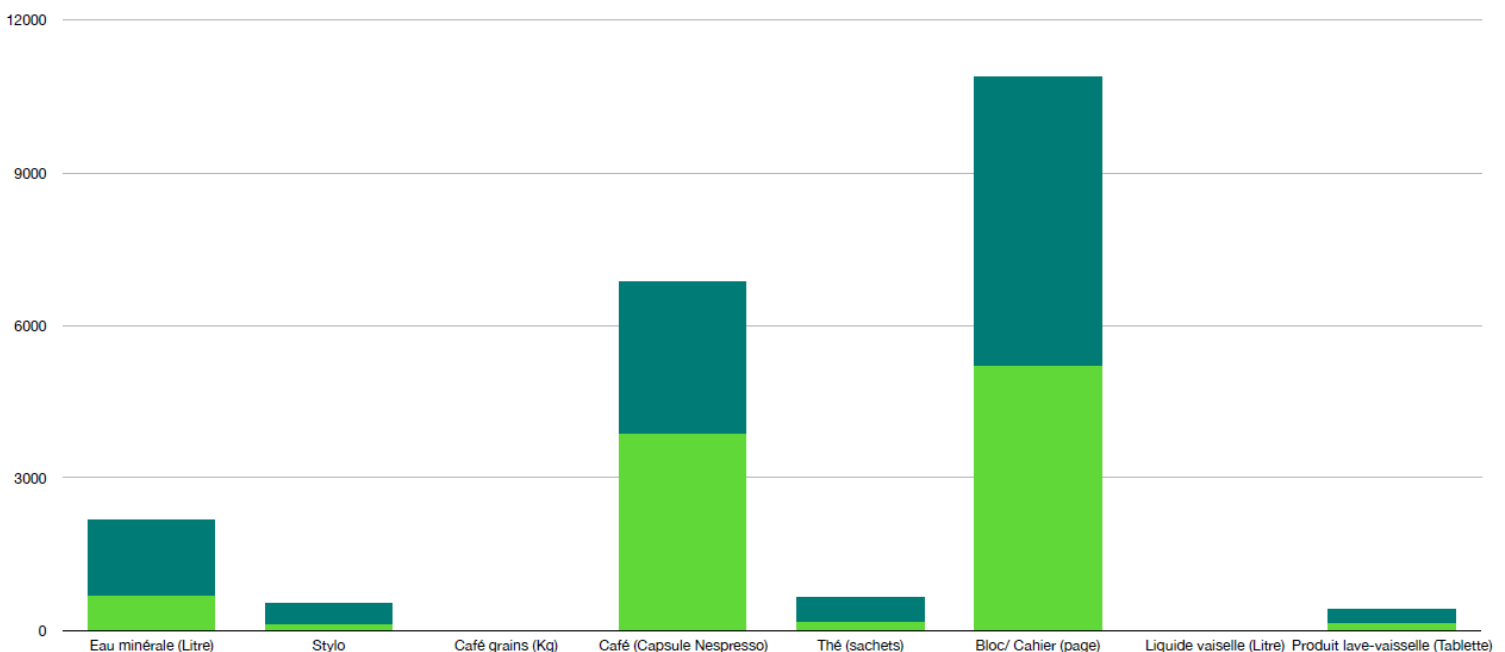
Période de reporting 09/2020 à 09/2022 à 09/2022

Consommation de Fournitures

	9/21	9/22
Eau minérale (Litre)	668	1515
Stylo	120	412
Café grains (Kg)	0	3
Café (Capsule Nespresso)	3850	3000
Thé (sachets)	160	493
Bloc/ Cahier (page)	5200	5700
Liquide vaisselle (Litre)	3	4
Produit lave-vaisselle (Tablette)	150	270

9/21

9/22





Matériels informatiques

ICOSA à pour fournisseurs de services informatiques la société KOESIO.

L'entreprise KOESIO, en plus d'être un support informatique dans la protection des données de ICOSA, KOESIO est également une entreprise permettant de **réparer et/ou de recycler le matériel informatique** du cabinet.

Afin de réduire la consommation d'énergie de l'infrastructure informatique du cabinet, ICOSA tient à rappeler les bons gestes comme :

- La remise à neuf et la réutilisation du matériel informatique en panne par l'entreprise KOESIO ;
- Le recyclage en circuit court du matériel informatique définitivement endommagé et/ou obsolète par l'entreprise KOESIO ;
- Augmentation de la durée de vie de nos ordinateurs en remplaçant les pièces défectueuses et en ajoutant des patchs plutôt qu'en achetant systématiquement de nouveaux ordinateurs ;
- Optimisation des logiciels afin de désengorger les serveurs
- Seul KOESIO peut installer de nouveaux logiciels ce qui empêche les utilisateurs de télécharger des logiciels inutiles ;

Mail & Courrier

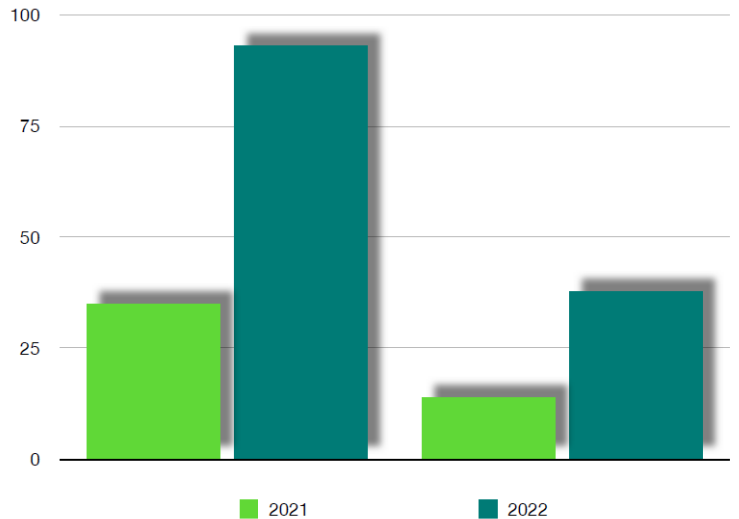
Depuis quelques années, le cabinet ICOSA n'envoie plus de courrier papier aux clients (dans la mesure du possible).

Néanmoins, certains documents devant être légalisés ou dans le cas de titre officiel unique délivré par les Offices, l'envoi de document par courrier papier est nécessaire.

Envoi de courrier

	2021	2022
DHL	35	93
Coursier	14	38

Envoi de courrier



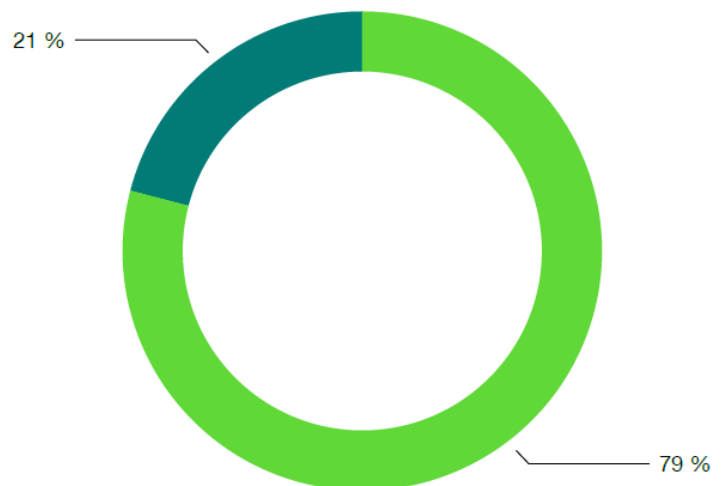
Période de reporting 09/2020 à 09/2022 à 09/2022

Concernant l'envoi et la réception de mail, ICOSA est dans la mesure de recenser très précisément le nombre de mail reçu et envoyé sur une période de donnée, par le biais du support informatique KOESIO.

Reporting des mails reçus et envoyé

	09/2021 - 09/2022
Nombre de mail reçu par jour	6 610
Nombre de mail envoyé par jour	1 757
Nombre de mail reçu par an	2 412 650
Nombre de mail envoyé par an	639 480

● Nombre de mail reçu par an ● Nombre de mail envoyé par an



Formation de sensibilisation aux économies d'énergie et aux actions climatiques

Afin de former l'ensemble des collaborateurs du cabinet, ICOSA a mis en place plusieurs outils de formation de sensibilisation aux économies d'énergie et actions climatiques.

- **Formation RSE interne** du 23.9.22 ;
- **Procédure** environnementale ;
- **Affichage** dans les locaux.

Déplacement professionnel dans le cadre de congrès, formation ou exercice de la profession

Dans le cadre de son activité, la présence de certains collaborateurs du cabinet, son nécessaire, notamment :

- *Présentiel exigé par un organisme officiel*
- *Formation*
- *Congrès*
- *Rendez-vous ICOSA*

Les trajets du cabinet ICOSA, s'effectue généralement par train (dans la mesure du possible).

L'ensemble des collaborateurs a pour recommandation de privilégier le train, celui-ci étant le moyen de transport en commun ayant la plus faible émission carbone.

Déplacement domicile - cabinet des collaborateurs ICOSA

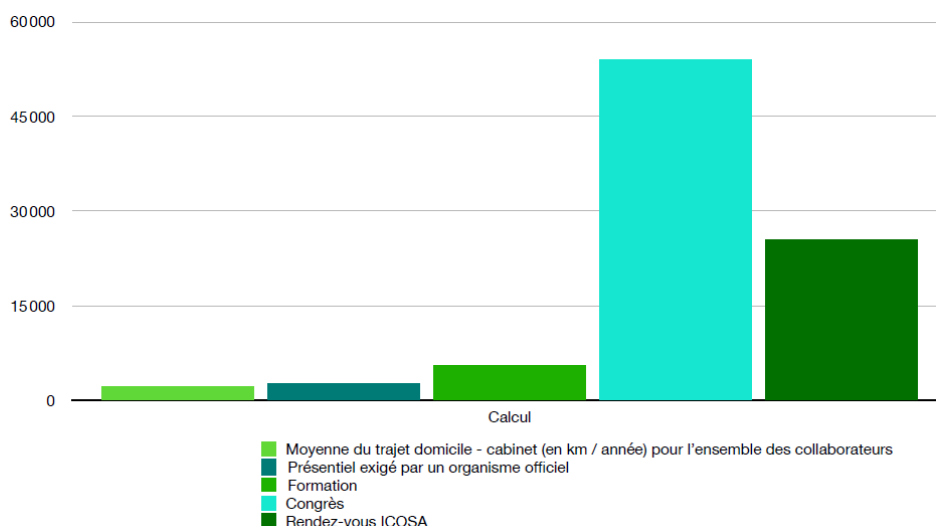
L'ensemble des collaborateurs du cabinet ICOSA a le droit au remboursement de la moitié de ses frais de transport en commun.

Tous les collaborateurs sont invités à prendre les transports en commun ou d'utiliser un mode de transport éco-responsable.

L'objectif premier du télétravail est de permettre de bonnes conditions de travail pour l'ensemble des collaborateurs, mais c'est également un bon moyen d'éviter les trajets inutiles et donc de réduire notre empreinte carbone.

Nombre de Km par Train / Avion / Transport en commun d'ICOSA du 09/2021 au 09/2022

	Mode de voyage	Nombre de Km	Lieu	Nombre de trajet	Calcul
Moyenne du trajet domicile - cabinet (en km / année) pour l'ensemble des collaborateurs	Transports en commun / Vélo	Environ 2 073,24 km par collaborateurs (13,29 / jour)	PARIS	2 à 3 allers-retours par semaine (selon les jours de télétravail)	2 073,24
Présentiel exigé par un organisme officiel	Train	Environ 2 790 km	MUNICH, PARIS, BRUXELLES	5 allers-retours (train)	2 790
Formation	Train	Environ 5 564 km	STRASBOURG, PARIS	13 allers-retours (train)	5 564
Congrès	Transport en commun / Train / Avion	Environ 53 990 km	EUROPE / ETATS-UNIES	32 allers-retours (train) + 2 allers-retours (avion)	53 990
Rendez-vous ICOSA	Train	Environ 25 480 km	PARIS	73 allers-retours (train)	25 480





— *Notre cahier des charges pour 2023* —



Objectifs Sociaux

- ❖ Faire participer davantage les collaborateurs sur la politique RSE via des questionnaires plus approfondis selon les retours des questionnaires déjà existant.
- ❖ Continuer l'inclusion des jeunes travailleurs.
- ❖ Création d'un CSE ou Comité d'Entreprise
- ❖ S'impliquer à l'échelle local en termes de RSE
- ❖ Continuer notre politique de confiance et de transparence
- ❖ Augmenter les contrôles des fournisseurs ou des sous-traitants

Objectifs Environnementaux

- ❖ Continuer les efforts sur la consommation d'énergies
- ❖ Proposer davantage de formation sur l'environnement et les gestes écologiques
- ❖ Faire des analyses de nos indicateurs de performance plus élaborées
- ❖ Calculer nos émissions de GES
- ❖ Demander un audit externe
- ❖ Développer nos engagements durables