Politique Responsabilité Sociale des Entreprises 2026

Titre	Politique Responsabilité Sociale des Entreprises 2026
Diffusion	Publique
Langue	Français

Propriétaire	C. Adam	
Rédigé par	C. Adam	Date : 18/02/2026
Validé par	J. Benhamou	Date : 20/02/2026

Etat	Validé
Nom du fichier	Politique Responsabilité Sociale des Entreprises 2026

Date	Modification	Auteur	Etat	Version
18/02/2026	Création du rapport	C. Adam	Initial	0.1
20/02/2026	Validation du rapport	J. Benhamou	Validé	1.0

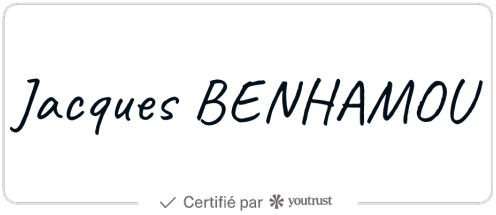


Table des matières

1. Nos valeurs 4
2. L'engagement de JEMS 4
2.1. La formation des collaborateurs 5
2.2. Préserver les ressources 5
2.3. Améliorer le cadre de travail 5
3. Gouvernance 6
3.1. Périmètre et responsabilités 6
3.2. Charte éthique du groupe : principes appliqués dans les pratiques professionnelles 6
3.3. Gouvernance de l'organisation et loyauté des pratiques professionnelles 7
3.3.1. Respecter les normes du travail 7
3.3.2. Respecter les règles de confidentialité 7
3.3.3. Honorer des relations commerciales loyales 7
3.3.4. Interdire les délits d'initié 7
3.3.5. Assurer une activité commerciale saine et intègre 7
3.3.6. Eviter tous conflits d'intérêts 7
3.3.7. Prévenir la corruption 8
3.4. Signalement, sécurité de l'information et intelligence artificielle 8
3.5. Qualité des prestations et relation client 8
3.6. Droit du travail 8
3.7. Santé et sécurité au travail 8
3.8. Droits de l'homme 9
4. Responsabilité sociale et sociétale 9
4.1. Egalité des chances et diversité 9
4.2. Formation des collaborateurs et montée en compétences 11
4.3. Communication et environnement de travail 11
4.4. Bienveillance avec nos collaborateurs 11
4.5. Donner du sens au travail de chacun 11
4.6. Développer la qualité des relations et le mieux vivre ensemble 12
4.7. Veiller au bien-être des individus 12
5. Responsabilité environnementale 12
6. Priorités et suivi 2026 14
7. INDEX 16

N.B. :

Cette politique est élaborée en cohérence avec les normes GRI pertinentes pour les informations sociales et avec les exigences de management des normes ISO 9001, 14001 et ISO 45001 appliquées dans les processus de JEMS.

Les références GRI indiquées sous les titres correspondent aux sujets traités ; la déclaration de reporting selon GRI 1 relève du rapport et de son index de contenu.

1. Nos valeurs

GRI 2-22, 2-23

Si la mission de l'entreprise est sa raison d'être, les valeurs sont ses savoirs être. Les valeurs permettent de ne pas perdre de vue la cause, la raison d'être de l'entreprise. Elles doivent permettent d'agir de manière responsable. Pour cela elle ne doit pas être résumée à des substantifs, pour être efficace les valeurs doivent être des verbes d'action. Chez JEMS, nous portons particulièrement attention à :

Savoir respecter ses engagements (Engagement)

C'est la parole donnée vis-à-vis du client et du collaborateur. Faire ce sur quoi nous nous engageons, respecter les coûts et les délais, les dates de projets. Assurer une montée en compétence, former et savoir accompagner dans la gestion de carrière. Être le porte-drapeau de JEMS chez le client.

Savoir prendre des risques réfléchis (Audace)

L'audace, c'est l'envie de repousser ses limites et de challenger le statu quo par une amélioration permanente. C'est aller sur des terrains nouveaux, penser *out of the box*, se challenger.

Être capable de se remettre en question (Agilité)

C'est la capacité à offrir des solutions en mode agile ou des solutions agiles. Pour le collaborateur, c'est la capacité de se transformer à se former en permanence pour s'adapter au marché.

Cultiver les points de vue (Diversité)

L'altérité se présente souvent sous deux aspects, les façons de penser et la diversité des communautés ou groupes de sociétés au sein desquels les personnes vivent. Cultiver c'est semer, produire et enrichir la terre. « Cultiver » du latin *Cultura* s'oppose à ce qui est inculte. Chez JEMS, il y a plus de 45 nationalités et 19 langues différentes.

2. L'engagement de JEMS

GRI 2-22, 2-23, 2-24

JEMS adhère au Pacte mondial des Nations Unies, qui invite les entreprises à intégrer dix principes relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Adhérer au Pacte Mondial, c'est partager la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus, contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable et plus ouvert et de sociétés durables.

En adhérant au Pacte Mondial, le 9 janvier 2013, JEMS proclame publiquement son attachement aux dix principes universels de l'initiative et, à ce titre, s'engage :

- A prendre des mesures pour modifier la façon dont elle opère afin que le Pacte Mondial et ses principes s'intègrent à son mode d'administration, à sa stratégie, à sa culture et à ses activités quotidiennes.
- A décrire dans son rapport annuel ou dans un rapport de gestion similaire la manière dont elle applique le Pacte Mondial et ses principes
(Communication sur les progrès réalisés).
- A faire campagne en faveur du Pacte Mondial et de ses principes, par le biais de communiqués de presse, de déclarations, de Newsletters etc.

JEMS inscrit ses plans d'action dans les Objectifs de développement durable auxquels ses activités et ses relations d'affaires peuvent contribuer.

La démarche RSE de JEMS contribue à améliorer sa performance économique, à anticiper les risques et à engager avec ses collaborateurs, ses clients et ses fournisseurs une démarche responsable, porteuse d'innovation et créatrice de valeur pour tous.

Les actions socialement responsables menées par JEMS, industriel de la donnée se sont inscrites dans le Pacte Mondial de l'ONU et Global Compact.

La présente politique fixe les engagements, les priorités et les modalités de pilotage du Groupe JEMS. Elle est conçue pour cadrer le cycle de reporting RSE 2026. Le rapport annuel présentera les actions déployées, les résultats de l'exercice 2025 et les faits marquants de 2026, en précisant la période et le périmètre de chaque indicateur. La Communication sur le Progrès rendra également compte de la mise en œuvre des principes du Pacte mondial.

2.1. La formation des collaborateurs

JEMS place la formation de ses collaborateurs au cœur de ses préoccupations. Depuis 2019, JEMS a créé la JEMS Académie. La JEMS Académie est l'unité de formation continue de JEMS qui possède son propre numéro d'agrément. Son objectif est triple : former des personnes à un nouvel emploi dans la Data et le Digital à travers les mécanismes de POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel), préparer nos consultants à travers des actions de formation et de certification sur les technologies les plus récentes du marché Data et Digital et enfin proposer à nos clients une offre d'acculturation et de formation afin qu'eux-mêmes montent en compétence.

2.2. Préserver les ressources

Dans ses bureaux, JEMS agit sur la prévention des déchets, la réduction des impressions, le tri à la source et le recours aux filières adaptées. Le Groupe suit les flux pris en charge par ses prestataires et conserve les justificatifs de collecte et de traitement.

JEMS s'appuie sur son évaluation annuelle EcoVadis pour identifier des axes de progrès sur l'environnement, le social et les droits humains, l'éthique et les achats responsables.

2.3. Améliorer le cadre de travail

JEMS tient compte de l'accessibilité, de la qualité des espaces de travail et de la performance environnementale dans le choix et l'aménagement de ses implantations, notamment à Levallois-Perret, Nantes et Lyon.

Nous nous engageons à garantir à nos collaborateurs un environnement de travail propice à l'épanouissement personnel et professionnel.

Des **guides pratiques** sont mis à disposition pour accompagner les collaborateurs sur les thématiques du **bien-être** et de la **parentalité**.

En matière de parentalité, un **parcours dédié** a été conçu pour accompagner les différentes étapes de la vie familiale. Une **salle d'allaitement** est également accessible sur site, afin de faciliter le retour au travail dans des conditions respectueuses des besoins des jeunes parents.

Les ressources humaines accompagnent les transitions professionnelles et les retours après une absence prolongée, notamment par des rendez-vous de liaison lorsque le dispositif est applicable.

3. Gouvernance

GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-23, 2-24

3.1. Périmètre et responsabilités

La politique s'adresse aux entités et aux collaborateurs du Groupe JEMS, en France et à l'international. Les directions locales la déclinent selon leurs activités, leurs risques et les règles applicables. JEMS communique ses attentes aux fournisseurs, sous-traitants et partenaires concernés.

La Direction générale fixe les orientations et mobilise les ressources nécessaires. La Direction RSE coordonne les plans d'action avec les directions RH, QHSE, achats, finance, systèmes d'information et opérations. Le CODIR RSE suit les actions et les indicateurs chaque mois. Le COMEX RSE examine chaque trimestre les progrès, les écarts et les décisions à prendre.

3.2. Charte éthique du groupe : principes appliqués dans les pratiques professionnelles

L'éthique revêt une importance majeure pour JEMS et pour chacun de ses collaborateurs.

JEMS s'engage à respecter les normes éthiques les plus strictes et à mener ses activités en respectant les règles de déontologie liées à notre métier.

Les dirigeants de JEMS ont la responsabilité de donner l'exemple par leurs actions personnelles et leur attitude exemplaire. L'équipe dirigeante se conduit avec honnêteté et respect vis-à-vis de ses collaborateurs, clients, prospects, fournisseurs, partenaires et concurrents.

Chaque nouvel entrant dans notre Groupe se doit de respecter nos règles d'intégrité et une excellente morale des affaires. C'est pourquoi la société a décidé de formaliser l'ensemble de ses engagements en termes d'éthique.

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, JEMS s'engage à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la dignité et la valeur de la personne humaine, ainsi que l'égalité des droits des femmes et des hommes. JEMS déclare souscrire aux principes édictés dans les textes référencés ci-dessous :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies
- La Convention Européenne des Droits de l'Homme
- La Convention des Nations-Unies sur les Droits de l'Enfant
- Le Pacte Mondial des Nations-Unies

- Certaines conventions OIT, en particulier les conventions 29, 105,138 et 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective)

3.3. Gouvernance de l'organisation et loyauté des pratiques professionnelles

3.3.1. Respecter les normes du travail

JEMS effectue ses missions au quotidien avec honnêteté et intégrité.

JEMS s'engage à être honnête et intègre dans ses relations avec les clients, fournisseurs et autres parties prenantes. Cela implique une conduite irréprochable en toute circonstance.

JEMS proscrit toute discrimination et tout harcèlement. Le Groupe veille à l'égalité de traitement dans le recrutement, la rémunération, l'accès à la formation et l'évolution professionnelle, dans le respect des règles applicables à chaque entité.

Une conduite inappropriée ne peut être excusée sous prétexte qu'elle ait été dictée ou demandée par quelqu'un d'autre.

3.3.2. Respecter les règles de confidentialité

JEMS s'engage à ne pas utiliser ou divulguer les informations confidentielles ou les données protégées par les règles de propriété intellectuelle, d'un client ou d'un fournisseur à des tierces personnes. En outre, JEMS prend les mesures nécessaires pour éviter tout accès non autorisé à de telles informations (sécuriser les documents, limiter l'accès aux ordinateurs et supports électroniques et appliquer des méthodes d'élimination convenables).

3.3.3. Honorer des relations commerciales loyales

JEMS ne tire indûment profit de quiconque par le biais de pratique commerciale déloyale.

3.3.4. Interdire les délits d'initié

Négocier des actions ou des titres en se basant sur des informations privilégiées et non publiques, ou fournir de telles informations à d'autres de façon qu'ils puissent effectuer des transactions, est illégal et peut entraîner des poursuites.

3.3.5. Assurer une activité commerciale saine et intègre

JEMS cherche toujours à offrir des produits et des services à haute valeur ajoutée, qui correspondent le mieux aux demandes ou aux besoins d'un client, et ce, à un prix convenable.

JEMS s'engage à présenter avec exactitude les caractéristiques de ses produits et services, les conditions de ses offres et les réponses apportées aux besoins de ses clients.

Il est strictement interdit de répandre des rumeurs, même indirectement, sur les concurrents, leurs produits ou leur situation.

3.3.6. Eviter tous conflits d'intérêts

Les collaborateurs et dirigeants identifient, déclarent et préviennent les situations dans lesquelles un intérêt personnel pourrait influencer une décision professionnelle. JEMS organise leur traitement conformément à son Code de conduite Compliance.

3.3.7. Prévenir la corruption

JEMS applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence, dans les relations publiques comme privées. Le Code de conduite Compliance encadre notamment les cadeaux, invitations et avantages. Le dispositif associe évaluation des risques, diligence raisonnable sur les tiers, sensibilisation, signalement confidentiel et suivi des mesures correctives.

3.4. Signalement, sécurité de l'information et intelligence artificielle

JEMS met à disposition des canaux de conseil et de signalement. Les alertes sont instruites de manière impartiale et confidentielle, avec protection contre les représailles. Les mesures de remédiation sont suivies selon la nature des faits.

JEMS s'appuie sur son système de management de la sécurité de l'information certifié ISO 27001 pour encadrer les accès, prévenir les incidents et protéger les données. Les usages de l'IA sont encadrés selon leurs risques, les outils autorisés et les données traitées. Les résultats sont vérifiés par une personne compétente avant leur utilisation, en particulier lorsqu'ils sont destinés à un client. Les usages sensibles font l'objet d'une évaluation préalable.

3.5. Qualité des prestations et relation client

En cohérence avec la politique QHSE et les exigences d'ISO 9001, JEMS s'engage à clarifier les besoins du client, à maîtriser l'exécution des prestations et à vérifier le respect des exigences applicables. Les audits, la satisfaction client, les réclamations et les retours d'expérience orientent les actions d'amélioration.

3.6. Droit du travail

JEMS s'engage à fournir à l'ensemble des collaborateurs un environnement de travail sain et le matériel nécessaire en fonction de leur besoin. Nos collaborateurs adoptent un comportement respectable en matière de santé et de sécurité.

JEMS respecte les règles locales de droit du travail, interdit le travail forcé et le travail des enfants, protège la liberté d'association et respecte le droit à la négociation collective. Ces exigences guident aussi l'évaluation des partenaires et des fournisseurs.

JEMS a pour principe de ne faire aucune discrimination, à l'embauche et dans les relations quotidiennes au sein de l'entreprise. La politique des ressources humaines menée par JEMS vise à assurer à chaque collaborateur un traitement équitable et s'engage sur différents points :

- Recrutement des jeunes diplômés
- Egalité professionnelle homme / femme
- Insertion de travailleurs en situation de handicap
- Diversité des collaborateurs

3.7. Santé et sécurité au travail

JEMS s'engage à protéger la santé physique et mentale des personnes et à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. En cohérence avec la politique QHSE et les exigences d'ISO 45001, JEMS évalue les risques, agit à la source, privilégie la protection collective et consulte les travailleurs et leurs représentants.

L'évaluation couvre les conditions réelles de travail, y compris la coactivité lors des interventions chez les clients. JEMS suit les événements de santé-sécurité et les situations dangereuses, analyse leurs causes et vérifie la mise en œuvre des mesures de prévention.

3.8. Droits de l'homme

JEMS s'engage à adopter un comportement éthique et à respecter les droits de l'Homme dans toutes ses relations avec ses collaborateurs, clients, et fournisseurs. Les activités de JEMS sont tournées vers l'humain et nos valeurs institutionnelles sont la base de nos relations avec nos parties prenantes.

Nous prônons la diversité et refusons toute forme de discrimination. Nous favorisons la flexibilité dans l'organisation du travail de manière à promouvoir un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée. Nous favorisons la formation et le développement personnel de nos collaborateurs. Nous respectons la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité dans notre environnement de travail et dans nos relations avec nos partenaires.

Nous exigeons le respect de la confidentialité de la part des membres de notre équipe au regard des informations auxquelles ils ont accès.

4. Responsabilité sociale et sociétale

GRI 2-23, 2-24, 2-29, 3-3

4.1. Egalité des chances et diversité

Le groupe encourage le pluralisme et la diversité au travers de ses recrutements. Les différences (de formation, de culture…) ainsi que les multiples expériences représentent une richesse pour JEMS qui s'engage sur les points suivants :

- **Pluralisme et diversité :**
  - Sensibilisation et formation des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. (voir annexes)
  - Respect et promotion de l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines.
  - JEMS favorise la diversité des parcours, des cultures et des expériences dans ses équipes. Le suivi des effectifs est réalisé sur des périmètres documentés et dans le respect des règles de protection des données.
  - JEMS mobilise ses partenaires de l'emploi et de la formation pour élargir l'accès aux métiers de la donnée et du numérique.

- **Egalité homme/femme** : JEMS s'engage activement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le secteur du numérique, historiquement sous-représenté en termes de mixité.

  JEMS suit la représentation des femmes dans les effectifs et l'accès aux fonctions d'encadrement. Les équipes RH examinent les écarts observés pour orienter les actions de recrutement, de développement des compétences et de promotion.

Pour les entités françaises concernées, JEMS suit l'index de l'égalité professionnelle ainsi que ses composantes et inscrit les actions correctives nécessaires au plan d'action.

Nous menons également des actions de formation et de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs, afin de rendre l'égalité femmes-hommes effective au quotidien, tant dans la sphère professionnelle que personnelle.

Le programme Women In Tech donne de la visibilité aux parcours et aux contributions des femmes dans le secteur technologique. JEMS poursuit en parallèle la prévention du sexisme au travail, la sensibilisation des équipes et l'information sur les voies de signalement.

- **Insertion des jeunes** : JEMS a mis en place diverses actions dans le but de favoriser l'insertion des jeunes diplômés : participation aux forums d'école et aux salons de l'emploi, intervention et prise de paroles lors de conférences dans les écoles, formation et embauche de jeunes diplômés, propositions de stages ou d'alternances au sein de nos sociétés françaises et étrangères.

- **Intégration de personnes reconnues « travailleur handicapé » :** JEMS réaffirme son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, en menant une politique volontariste fondée sur le recrutement durable, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation collective.

  Tous les postes au sein de JEMS sont ouverts aux personnes en situation de handicap, et cette mention figure systématiquement dans nos offres d'emploi.

  Nous favorisons l'intégration des collaborateurs reconnus « travailleur handicapé » par des actions concrètes : aménagement des postes et des locaux, formations adaptées et gestion individualisée des compétences.

  La référente handicap coordonne les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi avec les équipes RH et les partenaires spécialisés. JEMS poursuit la mise en œuvre de ses engagements dans le cadre de ses accords handicap applicables en France.

  JEMS suit annuellement le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap sur le périmètre français concerné et l'avancement des actions de recrutement, d'aménagement et de maintien dans l'emploi.

  Chaque année, le mois de novembre est consacré à la sensibilisation au handicap, avec pour objectif de lutter contre les stéréotypes et de promouvoir l'inclusion.

  À cette occasion, divers événements sont proposés aux collaborateurs : conférences, ateliers, temps d'échange ou sessions de découverte.

  Parmi les actions déjà menées : l'intervention du handi-sportif Axel Alletru, une conférence inspirante de l'athlète paralympique Florient Merrien, une initiation au langage des signes, ou encore le parcours de sensibilisation « Handicap au travail : luttons contre les discriminations », suivi par près de 100 collaborateurs.

  Enfin, un mémo handicap a été mis en place afin de centraliser l'ensemble des dispositifs internes, bonnes pratiques et ressources utiles, pour mieux accompagner les situations de handicap et garantir un environnement de travail inclusif.

4.2. Formation des collaborateurs et montée en compétences

JEMS anticipe les évolutions et innovations de demain et est à l'écoute de ses collaborateurs qui souhaitent évoluer et acquérir de nouvelles compétences. Le groupe cherche à valoriser les savoir-faire de ses collaborateurs. Les plans de formation sont donc centrés sur trois domaines : technique, fonctionnel/métier et développement personnel. Le secteur d'activité se caractérise par des évolutions technologiques rapides qui imposent régulièrement de nouveaux process et de nouvelles méthodologies. Il est donc indispensable que les collaborateurs puissent bénéficier de formations en cohérence avec leurs ambitions et leur parcours mais également en adéquation avec les objectifs de développement du groupe.

Les plans de formation élaborés à l'année s'appuient sur l'analyse des résultats des entretiens annuels d'évaluation et réévalués une fois au cours de l'année.

JEMS mobilise ses partenaires éditeurs et ses experts internes pour développer les compétences sur les technologies Data, Digital et IA. Les parcours intègrent, selon les métiers, la sécurité de l'information, l'usage responsable de l'IA, l'accessibilité numérique et l'écoconception.

Le groupe capitalise également sur les missions et les projets réalisés pour que tous les collaborateurs aient accès aux documents et aux méthodologies de développement déjà utilisés et qui constituent les best practices.

4.3. Communication et environnement de travail

JEMS communique de façon transparente et régulière auprès de ses collaborateurs via différents canaux : réseau social d'entreprise (BeJEMS), LinkedIn, Town Hall meetings… les actions de communication du groupe concernent notamment les actions du Groupe : la mise en place des campagnes de cooptation, la détermination du plan de formation. (voir annexes)

4.4. Bienveillance avec nos collaborateurs

JEMS pense que bienveillance, exigence et performance économique sont indissociables. L'avenir de notre entreprise repose sur notre savoir-faire, mais aussi, et surtout, sur notre savoir-être.

Nous nous engageons à réfléchir et à dialoguer sur la bienveillance avec nos collaborateurs et partenaires sociaux pour envisager ensemble des actions concrètes et réalistes à mettre progressivement en place parmi les thèmes suivants.

JEMS organise des démarches d'écoute régulières et suit les signaux remontés par les collaborateurs. Les résultats sont analysés avec les équipes RH pour adapter les actions de qualité de vie et des conditions de travail.

4.5. Donner du sens au travail de chacun

- Partager avec tous la vision globale de l'entreprise : exposer son projet, sa stratégie, ses objectifs, ses risques et ses résultats.
- Définir clairement les missions de chacun en fonction de ses capacités et en tenant compte au mieux de ses aspirations ; donner des objectifs atteignables (en temps et en moyens), précis, régulièrement évalués et remis à jour.
- Reconnaitre la valeur du travail accompli : remercier, encourager et valoriser aussi bien la performance collective et la coopération que la performance individuelle.
- Affirmer l'exigence de qualité et savoir parler clairement de ce qui ne va pas.

- Refuser les pratiques managériales néfastes : objectifs impossibles, instructions paradoxales, management par le stress…
- Faire de l'entreprise un lieu d'apprentissage et de progression personnelle : évolution des missions, mobilité, formations techniques et de développement personnel.
- Inscrire le travail de chacun dans un développement durable en ajustant au mieux l'impact de l'entreprise sur la vie locale et l'environnement.

4.6. Développer la qualité des relations et le mieux vivre ensemble

- Inciter les dirigeants et managers à se former à l'intelligence relationnelle et, le cas échéant, à effectuer un travail de développement personnel pour être au clair avec leurs atouts et difficultés ; mieux prendre en compte les émotions dans le management.
- Construire un dialogue authentique et clair au sein de l'entreprise ; veiller à ce que chacun puisse s'exprimer et être entendu ; que chacun dise ce qu'il fait et fasse ce qu'il dit.
- Faire confiance et responsabiliser les salariés sur leurs objectifs, méthodes, moyens et gestion du temps ; déléguer, éviter le reporting abusif.
- Valoriser la créativité et reconnaître le droit à l'erreur.
- Cultiver l'esprit d'équipe, l'entraide, la convivialité et la création de liens.
- Traiter les clients et les fournisseurs avec le même respect, le même engagement de bienveillance.

4.7. Veiller au bien-être des individus

- Application d'une politique du bien-être au travail, traduite en actions concrètes
- Anticiper l'impact des réorganisations et restructurations sur le bien-être des collaborateurs, ainsi que le surcroît de travail qu'elles induisent.
- Favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle par la flexibilité des horaires ou le télétravail ; éviter les réunions, application du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.
- Mise en place d'une charte de télétravail.
- Faire participer les salariés au choix de leurs outils techniques et de leur environnement de travail.
- Rémunérer chacun équitablement au regard de ses qualités professionnelles et d'un partage raisonnable de la valeur ajoutée de l'entreprise ; lorsque c'est possible, prendre les devants pour les augmentations et avancements.
- Lutter contre les discriminations et les abus : intégrer l'égalité professionnelle hommes / femmes et la diversité comme facteur de richesse (âge, handicap, origine) ; prévenir les risques d'abus et de harcèlement sexuel et moral ; soutenir et accompagner les salariés en difficulté.

5. Responsabilité environnementale

GRI 3-3, 302-1, 302-4, 305-1 à 305-5, 306-1, 306-2

JEMS s'engage à prévenir les pollutions, à respecter ses obligations de conformité et à réduire les impacts significatifs de ses activités et de sa chaîne de valeur. Le système de management environnemental s'appuie sur la politique QHSE et sur les exigences de la norme ISO 14001.

Les objectifs climatiques validés par la Science Based Targets initiative (SBTi) le 8 avril 2025 s'appliquent à l'horizon 2034, par rapport à 2023.

JEMS vise une réduction absolue de 58,8 % des émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2.

Pour le scope 3, JEMS vise une réduction de 63,8 % des émissions des achats de biens et services par million d'euros de valeur ajoutée.

JEMS vise également une réduction de 63,8 % des émissions des voyages d'affaires et des déplacements domicile-travail par équivalent temps plein.

La Politique des achats responsables encadre l'intégration des critères environnementaux, sociaux et éthiques dans la sélection et le suivi des fournisseurs.

Le renouvellement de la flotte tient compte des usages, des possibilités de recharge et des émissions. JEMS privilégie les solutions de mobilité les moins émettrices adaptées à chaque besoin.

JEMS hiérarchise ses impacts à partir de ses activités, de sa chaîne de valeur et des situations d'urgence. Cette analyse oriente les actions sur la mobilité, l'énergie, les achats, les usages numériques, les déchets et les fluides frigorigènes.

- Matériel informatique. Prioriser le réemploi, la réparation et l'achat d'ordinateurs reconditionnés. Suivre la durée d'utilisation, les acquisitions et les filières de reprise en fin de vie.
- Papier/Carton : impression recto/verso par défaut sur du papier recyclé, dématérialisation des processus (fiches de paie, frais, commandes, achats, factures, fax, contrats…), impression avec validation d'un badge.
- Gobelets : distribution de mugs et tasses à café à l'ensemble des collaborateurs.
- Mobilité. Éviter les déplacements professionnels non indispensables, privilégier le train pour les trajets de moins de 4 h 30 et encourager les transports collectifs, les mobilités actives et le covoiturage pour les trajets domicile-travail.
- Services numériques. Intégrer la sobriété, l'écoconception et l'accessibilité dans la conception et le suivi des services, selon les exigences des projets.
- Carte tickets restaurant : la carte nominative est valable 3 ans et réduit donc la diffusion de tickets restaurant papier (environ 10 000). A partir de juillet 2022, la carte automatiquement donnée en version dématérialisée.
- Tri des déchets : depuis janvier 2020, mise en place d'un nouveau système de tri avec des poubelles recyclables pour les papiers, cartons, gobelets, bouteilles en plastique, canettes, piles, ampoules, cartouches d'encre et bouchons.
- Achat de matériels et goodies éco-responsable avec coton bio, plastique recyclé, papier recyclé.
- Diffusion de charte des bonnes pratiques, mails et défi de sensibilisation pour être éco-responsable en entreprise.

JEMS établit chaque année un inventaire des émissions des scopes 1, 2 et 3 selon le GHG Protocol. Le suivi distingue l'évolution de l'empreinte totale, les intensités calculées sur les données de l'exercice et la progression vers les trois objectifs SBTi selon leurs périmètres et dénominateurs respectifs.

JEMS suit les consommations d'énergie, développe la couverture de l'électricité par des garanties d'origine et travaille avec les bailleurs pour améliorer la qualité des données. La Direction organise la traçabilité des déchets et intègre les risques climatiques physiques à la continuité d'activité, notamment pour les fortes chaleurs, les inondations et l'indisponibilité d'un site.

JEMS intègre des critères environnementaux, sociaux et éthiques à ses processus d'achat, conformément à sa politique et à sa charte des achats responsables. L'évaluation est proportionnée aux risques de la relation d'affaires, notamment au pays, à la catégorie d'achat et au recours à la sous-traitance.

JEMS suit séparément la couverture des engagements signés, la part des nouveaux fournisseurs évalués sur des critères environnementaux et sociaux, et le traitement des écarts. Selon la gravité des

constats, JEMS demande des justificatifs, convient d'un plan correctif ou réexamine la relation commerciale.

6. Priorités et suivi 2026

GRI 2-12, 2-13, 2-24, 3-3

JEMS décline ses engagements dans des plans d'action suivis par les directions contributrices. La Direction RSE consolide les indicateurs et leurs justificatifs. Pour chaque indicateur, elle documente la période, le périmètre, la source et la méthode de calcul. La revue annuelle examine les écarts, les mesures correctives et les priorités du cycle suivant.

Gouvernance et climat

Piloter les plans d'action en CODIR RSE mensuel et en COMEX RSE trimestriel.

Suivre les trois objectifs SBTi et actualiser chaque année le plan de décarbonation.

Actualiser l'analyse des impacts, documenter les périmètres de reporting et suivre les actions d'adaptation climatique.

Évaluer les fournisseurs selon les risques, suivre la couverture des évaluations et les actions correctives.

Poursuivre l'amélioration des dispositifs évalués par EcoVadis et CyberVadis, à partir des résultats et axes de progrès documentés.

Accompagnement des clients

Sensibiliser les équipes à la RSE dès l'intégration et relier les engagements aux pratiques des missions.

Développer les compétences en écoconception, accessibilité, sobriété numérique et usage responsable de l'IA.

Mettre en œuvre les engagements de la Charte du Numérique Responsable et poursuivre les travaux avec l'Institut du Numérique Responsable.

Ressources et circularité

Documenter les quantités de déchets, leur nature et leurs filières de traitement.

Viser une durée moyenne d'utilisation des équipements informatiques supérieure à quatre ans.

Viser plus de 90 % d'ordinateurs reconditionnés parmi les acquisitions annuelles d'ordinateurs.

Poursuivre les actions de sensibilisation à la sobriété et les échanges avec Planet Tech'Care.

Suivre les consommations d'électricité, la couverture des garanties d'origine et les actions d'efficacité énergétique.

Épanouissement et diversité

Suivre l'accès à la formation, les parcours de développement des compétences et la mobilité interne.

Suivre l'emploi direct des personnes en situation de handicap et les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi et de sensibilisation.

Poursuivre Women In Tech et suivre les résultats en matière de mixité et d'égalité professionnelle.

Animer le réseau des ambassadeurs RSE et mobiliser les équipes sur les actions locales.

Poursuivre la participation aux échanges et aux travaux du Pacte mondial des Nations Unies.

Suivre la prévention, l'accidentologie, l'absentéisme et les retours des collaborateurs.

7. INDEX

Référence GRI	Intitulé	Thème principal
2-9	Structure et composition de la gouvernance	Gouvernance RSE
2-12	Supervision de la gestion des impacts par le plus haut organe de gouvernance	Pilotage et revue des priorités RSE
2-13	Délégation de la responsabilité de gestion des impacts	Périmètre et responsabilités
2-15	Conflits d'intérêts	Gouvernance et loyauté des pratiques
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Valeurs et engagement de JEMS
2-23	Engagements politiques	Éthique, droits humains, environnement et achats responsables
2-24	Intégration des engagements politiques	Déploiement, sensibilisation et responsabilités
2-25	Processus de remédiation aux impacts négatifs	Signalement et mesures correctives
2-26	Mécanismes de conseil et de signalement	Alertes et conduite responsable
2-29	Approche de mobilisation des parties prenantes	Écoute des collaborateurs et dialogue
2-30	Conventions collectives	Droit du travail et négociation collective
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Engagements, actions, objectifs et suivi
205-1	Activités évaluées au regard des risques de corruption	Évaluation des risques et diligence raisonnable
205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures anticorruption	Prévention de la corruption
206-1	Actions en justice liées aux pratiques anticoncurrentielles, antitrust ou monopolistiques	Loyauté des pratiques commerciales
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Consommations des sites et de la flotte
302-4	Réduction de la consommation énergétique	Efficacité énergétique
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	Écoconception et sobriété des services numériques
305-1	Émissions directes de GES (scope 1)	Trajectoire climatique
305-2	Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (scope 2)	Électricité et énergie achetée
305-3	Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	Achats, déplacements et chaîne de valeur
305-4	Intensité des émissions de GES	Indicateurs d'intensité carbone
305-5	Réduction des émissions de GES	Résultats des actions de décarbonation
306-1	Production de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Flux de déchets et équipements informatiques

Référence GRI	Intitulé	Thème principal
306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Prévention, réemploi, tri et traçabilité
306-3	Déchets produits	Quantités et catégories de déchets
306-4	Déchets détournés de l'élimination	Préparation au réemploi, recyclage et autres formes de valorisation
306-5	Déchets dirigés vers l'élimination	Filières d'élimination
308-1	Nouveaux fournisseurs examinés selon des critères environnementaux	Sélection des fournisseurs
308-2	Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Évaluation et actions correctives fournisseurs
401-1	Recrutements et rotation du personnel	Emploi et insertion des jeunes
403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	Prévention et management QHSE
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	Risques professionnels et psychosociaux
403-4	Participation, consultation et communication des travailleurs en santé-sécurité	Dialogue et participation à la prévention
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Santé et qualité de vie au travail
403-7	Prévention et atténuation des impacts en santé-sécurité liés aux relations d'affaires	Interventions chez les clients et coactivité
403-9	Accidents du travail	Accidentologie
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié	Suivi de la formation
404-2	Programmes de développement des compétences et d'aide à la transition	Formation, mobilité et parcours professionnels
404-3	Salariés bénéficiant d'entretiens réguliers de performance et d'évolution de carrière	Entretiens et suivi des parcours
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des salariés	Mixité, diversité et handicap
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	Équité salariale
406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	Non-discrimination, signalement et remédiation
407-1	Activités et fournisseurs où la liberté syndicale ou la négociation collective peuvent être menacées	Dialogue social et diligence raisonnable
408-1	Activités et fournisseurs présentant un risque significatif de travail des enfants	Droits humains et diligence raisonnable
409-1	Activités et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	Droits humains et diligence raisonnable
414-1	Nouveaux fournisseurs examinés selon des critères sociaux	Sélection responsable des fournisseurs
414-2	Impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Évaluation sociale et actions correctives
418-1	Plaintes fondées relatives à la confidentialité et aux pertes de données des clients	Protection des données clients