

# POLITIQUE RSE

## HUMANS MATTER

*Humans Matter a pour raison d'être, au sens de l'article 1835 du Code civil de "contribuer à la transformation durable des cognitions et des comportements afin de produire des impacts positifs sur l'Humain et son environnement".*

Notre politique RSE s'incarne au travers des 5 parties prenantes de notre écosystème :

1. l'engagement de la Gouvernance de l'entreprise dans l'accomplissement de notre politique RSE.
2. l'implication des Collaborateurs par une meilleure connaissance des enjeux environnementaux et du facteur humain, étant déterminante dans la transformation des comportements en matière de préservation de l'environnement (sensibilisation, accompagnement).
3. la prise en compte des enjeux / impacts environnementaux et sociétaux dans le choix de nos Partenaires : économiques, institutionnels, académiques et fournisseurs.
4. la capacité à analyser / mesurer / orienter l'impact socio-cognitif de nos activités / services chez nos Clients et nos bénéficiaires.
5. la mise en place d'actions individuelles et collectives (sociétales ou auprès des clients) visant à réduire les externalités négatives directes de l'humain sur notre Environnement et à augmenter les impacts positifs.

*Humans Matter s'engage pour la responsabilité sociale et environnementale, se fixe des objectifs et se met en capacité de mesurer son impact.*

Nous considérons l'impact social et environnemental comme une mesure principale du succès de notre entreprise et la rendons prioritaire même quand elle n'améliore pas la rentabilité.

La Société a inscrit sa raison d'être dans ses statuts et s'organise pour l'incarner. La Politique de Responsabilité Sociétale et Environnementale est diffusée auprès de l'ensemble du personnel qui s'engage à la respecter et à l'incarner.

## Gouvernance

La gouvernance de *Humans Matter* incarne et applique la politique RSE.

Chaque partie prenante de l'Entreprise est représentée au Conseil d'Administration par un mandat social. Ainsi, chaque membre du conseil se fera porte-parole de la partie prenante dont il porte le mandat lors des prises de décisions.

Le Conseil d'administration est chargé d'examiner la performance sociale et environnementale de l'entreprise et d'évaluer les indicateurs de performance liés.

Dans un souci de transparence, la Société partage les informations financières avec ses collaborateurs, régulièrement (points informels) et au minimum une fois par an.

Elle partage également les informations financières publiquement. Les états financiers sont examinés au travers d'un audit réalisé par un tiers indépendant. La Société diffuse publiquement les informations concernant sa performance financière et sa performance sociale et environnementale.

La liste des membres du Conseil d'administration est également partagée publiquement.

## Collaborateurs

L'entreprise s'engage pour le bien-être au travail de ses collaborateurs.

L'entreprise garantit un environnement de travail sain et sécurisé.

Elle met en place des principes de santé physique et mentale et de sécurité au travail. Ces principes s'incarnent notamment par la réalisation d'une évaluation détaillée des risques professionnels, l'adaptation des conditions de travail aux conditions sanitaires (mesures COVID) et la réalisation régulière d'un bilan de santé pour chaque collaborateur, selon les modalités imposées par la loi.

En sus de l'Assurance maladie obligatoire, *Humans Matter* souscrit également à une mutuelle d'entreprise afin d'assurer une couverture complète des soins de santé de ses collaborateurs ainsi qu'à une prévoyance qui prévoit une couverture en cas d'accident ou d'invalidité. Cette prévoyance s'active également en faveur des enfants des collaborateurs en cas de décès de ces derniers et opère un accompagnement financier jusqu'à ce que les enfants aient 25 ans.

Les collaborateurs à temps partiel sont admissibles à ces assurances même s'ils travaillent moins de 20 heures par semaine.

*Humans Matter* s'engage explicitement sur les conditions de travail de ses collaborateurs, y compris le temps de travail et les avantages sociaux, tel que cela est formulé dans le règlement intérieur *Humans Matter*, et/ou dans les contrats de travail.

*Humans Matter* révisé régulièrement à la hausse les salaires les moins élevés de la Société. Il existe un système de primes lié à la performance de l'entreprise et à l'atteinte d'objectifs commerciaux, l'un des paramètres de ce système est également l'inclusion de mesures d'impact dans les projets ou les réponses commerciales.

*Humans Matter* favorise le développement professionnel et l'engagement de ses salariés.

Elle accompagne les collaborateurs dans la gestion de leur carrière en continu, via des entretiens professionnels, et des entretiens de développement annuels, portant sur le plan de carrière et les besoins en formation de chaque collaborateur. Ce recueil du besoin en formation donne ensuite lieu à des formations visant à développer les compétences des collaborateurs en accord avec leurs demandes et projets.

La formation des employés inclut des réflexions concernant les enjeux sociaux et environnementaux importants pour *Humans Matter*.

Les évaluations de performance intègrent formellement les questions sociales et environnementales.

Le dialogue social dans l'entreprise est incarné par l'inclusion d'un collaborateur dans le conseil d'administration.

*Humans Matter* porte son attention sur le respect des diversités et des droits humains et sociaux fondamentaux.

Des principes empêchant la discrimination et la violence physique, psychologique et verbale dans l'environnement de travail sont formulés dans le règlement intérieur de *Humans Matter*.

Des éléments contre la corruption, l'extorsion et le blanchiment d'argent sont posés dans les principes de conduite des affaires *Humans Matter*.

L'entreprise accompagne les salariés pour le don de congés ou de RTT en cas d'enfant gravement malade ou de soutien aux salariés aidants.

## Partenaires

*Humans Matter* choisit ses partenaires économiques, institutionnels et académiques et ses fournisseurs, en fonction de ses cahiers des charges, mais également les engagements, valeurs et impacts environnementaux et sociétaux de ces derniers. Elle réalise des améliorations quantifiables sur la performance ou environnementale de sa chaîne d'approvisionnement.

Ainsi, l'entreprise condamne et s'engage contre le travail des enfants et le travail forcé au sein des activités de ses partenaires. Elle exclut de collaborer avec des partenaires qui ne respectent pas les droits de l'Homme.

*Humans Matter* s'engage contre la fraude dans ses principes de conduite des affaires.

Elle favorise l'achat de produits et services locaux, durables et ayant une empreinte environnementale la plus propre possible.

L'entreprise collabore avec des partenaires variés : scientifiques, philosophes, sociologues afin de favoriser l'ouverture et l'inclusion.

*Humans Matter* collabore avec d'autres acteurs de son marché pour améliorer les normes sociales et environnementales liées à son secteur.

Elle construit de nouveaux modèles de relations et de création de valeurs avec ses partenaires.

Elle participe à (ou organise) des conférences ou autres forums publics sur des sujets sociaux ou environnementaux.

## Clients

L'entreprise poursuit ses engagements RSE dans ses interactions avec ses clients.

Elle s'engage à fournir des services et produits permettant de soigner ses bénéficiaires et/ou de développer les potentiels cognitifs chez l'Humain.

*Humans Matter* provoque l'évolution des comportements et s'organise pour mesurer l'efficacité de ses produits et services et pour les améliorer.

*Humans Matter* a des mécanismes formels de contrôle de la qualité et des certifications de qualité ou des accréditations de tiers.

Elle a des mécanismes de service clientèle permettant de déposer des commentaires ou des plaintes.

*Humans Matter* surveille et suit la satisfaction de ses clients. Elle partage cet indicateur en interne au sein de l'entreprise et au public.

Elle accorde également une attention particulière à la gestion des données et des informations collectées auprès des clients et des utilisateurs. Ainsi,

une procédure de protection des données prévoit des mesures de signalement des problèmes en matière de sécurité de l'information, d'obtention du consentement des parties prenantes sur le traitement des informations, de protection des données, de réponse aux incidents impliquant des atteintes aux informations et de conservation des documents. Les collaborateurs sont sensibilisés à ces sujets, afin de prévenir les atteintes à la sécurité de l'information.

*Humans Matter* propose un encadrement des conflits d'intérêt ainsi qu'un engagement contre les pratiques anticoncurrentielles dans ses principes de conduite des affaires.

## Environnement

*Humans Matter* est soucieux de l'impact de l'entreprise et choisit donc de s'engager dans la réalisation de projets durables respectant l'environnement (ressources renouvelables,...). Cette maîtrise des impacts s'effectue de par son activité et son investissement dans la recherche scientifique, mais également dans la gestion de ses opérations.

Dans ses opérations, *Humans Matter* met en évidence une consommation carbone liée au numérique, déplacement et locaux. Les enjeux qui en découlent sont la sensibilisation des parties prenantes à une consommation consciente et donc plus responsable/durable.

Les collaborateurs sont subventionnés et/ou incités à utiliser les transports en commun, faire du covoiturage ou se rendre au travail à vélo.

Ils sont aussi encouragés à se réunir de façon virtuelle et à limiter autant que possible les déplacements en avion. Les déplacements en avion en France ou dans les pays limitrophes sont interdits sauf cas exceptionnel validé par la Direction.

De plus, L'entreprise partage des ressources concernant la gestion écologique du télétravail avec ses collaborateurs-trices (p.ex. à propos de l'efficacité énergétique, du recyclage, etc.), et une politique est mise en place pour le traitement sécurisé des déchets électroniques et des autres matières dangereuses achetées pour les bureaux à domicile des employés.

Pour ce faire, des procédés sont mis en place, notamment via des partenariats avec des entreprises spécialisées, pour assurer le recyclage des déchets, mais également des cartouches d'encre et des équipements informatiques.

De plus, l'entreprise met en œuvre une politique d'achat respectueuse de l'environnement concernant Informatique, Electronique, Réunions et conférences, Fournitures de bureau, et Papier, pour ses différents sites en France et dans le monde.

Humans Matter accorde une grande importance à la gestion efficace et durable de son parc informatique.

Pour atteindre cet objectif, nous avons opté pour une approche combinant deux fournisseurs majeurs. Tout d'abord, nous faisons appel à des sites de reconditionnement pour l'acquisition de matériel standard. Leur modèle nous permet de disposer d'un stock testé, ce qui garantit la qualité de nos équipements. Cependant, il est important de noter que nous reconnaissons les limites économiques de ce modèle en raison du temps que nous devons consacrer à la gestion des retours. En complément, nous avons également choisi d'utiliser la location avec engagement de recyclage. En matière de recyclage, différentes approches sont possibles. Nous avons décidé d'adopter une approche mixte, en utilisant à la fois des matériaux recyclés lorsque cela est possible et en recyclant nos équipements lorsque leur utilisation devient moins critique. Cette approche nous permet d'allier la qualité du matériel dans certains cas, tout en favorisant l'utilisation de matériaux recyclés lorsque cela est approprié

Des actions visant à sensibiliser les collaborateurs aux économies d'énergie et aux actions climatiques, mais également à l'impact environnemental d'un projet, sont proposées.

Dans son modèle d'affaires, la mission de *Humans Matter* est de provoquer l'évolution des comportements en développant le prendre soin, l'apprendre et le collaborer.

L'entreprise définit formellement les effets recherchés par ses produits ou services qui doivent préserver, conserver ou rétablir les conditions de l'environnement ou des ressources à disposition. *Humans Matter* développe et met à jour sa théorie du changement.

Concernant l'activité du secteur santé : *Humans Matter* propose des exercices de rééducation cognitive, auxquels le médecin (orthophoniste/psychologue/neuro-psy) et ses patients accèdent via le portail "à la maison", ce qui permet de limiter les allers-retours physiques entre le domicile du patient et le médecin. Par ailleurs, cette méthode permet d'éviter des traitements médicamenteux, souvent chimiques et d'améliorer la qualité de vie des patients.

Concernant l'activité du service professionnel : *Humans Matter* créer des parcours de développement de l'agentivité pour les collaborateurs. Le sentiment d'agentivité développe le besoin/la capacité/la conscience de prendre soin de soi, des autres, et plus globalement de son environnement.

## Mesures d'Impact

Humans Matter suit au fil du temps, les impacts sociaux et environnementaux significatifs de ses actions.

### Les impacts socio-cognitifs

Afin de mesurer ses impacts sociaux, *Humans Matter* a fait le choix d'une étude prospective sur une population contrôle et plusieurs autres populations présentant différents profils (eg. population de chômeurs longue durée, population de personnes présentant des pathologies d'ordre psychique). Elle a préalablement établi un modèle permettant de mesurer la performance individuelle et groupale (approche mixte) sur 3 échantillons contrôle de 1000 individus chacun. Lors de l'évaluation de ce modèle, les outils de mesure ont été validés en respectant la méthode scientifique dite de « Churchill » (des articles scientifiques sont en cours de publication). Le modèle ayant été validé, *Humans Matter* propose désormais sa mesure sur 4 temps : T0 = avant l'utilisation d'un de nos produits ou services, T1 = pendant, T2 = juste après et T3 = 6 mois plus tard afin de vérifier la stabilisation des acquis dans le temps.

*Humans Matter* est directement et formellement engagé avec ses parties prenantes dans la compréhension de leurs désirs et de leurs besoins lors du développement, du perfectionnement et/ou de la fourniture de nos produits ou services.

Nous mesurons les effets à court et long terme de nos produits et services pour déterminer s'ils répondent aux besoins et aux attentes de nos bénéficiaires.

Des audits périodiques & vérifications de conformités sont mis en place pour évaluer les programmes menés.

### Les impacts environnementaux

Afin de mesurer et évaluer l'impact environnemental de ses activités commerciales, l'entreprise réalise annuellement un bilan carbone. Elle prend en compte les pistes d'amélioration proposées dans ce bilan et procède également à des achats d'arbres pour compenser ses émissions.

À la suite de cela des objectifs réalisables, définis dans le temps et reproductibles sont énoncés et des cibles quantifiables sont identifiées pour les aspects environnementaux des activités de notre entreprise, et des suivis périodiques sont réalisés.

Les autres impacts environnementaux font l'objet de rapports annuels sur la consommation d'électricité, d'eau et sur la production d'ordures.

Par cette politique, Humans Matter s'engage à considérer sa performance, non seulement sur le CA généré, mais aussi sur l'impact environnemental et sociétal qu'elle produit. Nous cultivons une politique d'amélioration continue à tous les niveaux, de façon à préserver l'environnement et ses ressources. Bien que les bases de notre Politique Environnementale et Sociétale soient fondées sur le respect des exigences, celle-ci doit être réévaluée pour rester pertinente. Les actions concrètes découlant de cette politique sont formulées et suivies dans un **suivi d'actions**. Des **indicateurs pertinents** ont été sélectionnés à l'issue d'une analyse de matérialité et sont documentés, afin d'évaluer régulièrement l'efficacité de notre politique.

*Humans Matter s'assure, à tous les niveaux, que ses collaborateurs ont connaissance de la politique et des objectifs de l'entreprise par le biais de la communication interne établie avec le représentant de la direction. Cette communication peut être sous forme de réunions, de formations, d'informations, ou d'affichage.*

**Olivier Fronty. PDG Humans Matter.**  
**10 juillet 2022**