



Politique RSE

ATEME

2026

APPROBATION

Objet	Noms	Entreprise	Date	Visa
Modifications	Léa Boidin	Ateme	20/03/2026	CSR Project Manager
Commentaires	Benoit Fouchard	Ateme	14/04/2026	Chief Operating Officer
Application	Léa Boidin	Ateme	29/04/2026	CSR Project Manager

HISTORIQUE DES VERSIONS

Rev.	Date	Authors	Description
2	20/03/2026	L. Boidin	Révision majeure
3	29/04/2026	L. Boidin & B. Fouchard	Révision finale

Table des matières

APPROBATION.....	2
HISTORIQUE DES VERSIONS	2
I. VISION.....	4
II. MATRICE DE DOUBLE MATERIALITE	7
III. POLITIQUES CONCERNANT LES ENJEUX MATERIELS	8
III. 1. Politique Environnementale	8
III. 2. Déplacements Professionnels.....	11
III. 3. Politique Sociale	11
III. 4. La Gouvernance chez AteME	13
III. 4. 1. Politique des Achats Responsables	13
III. 4. 2. Politique des Droits humains	13
III. 4. 3. La lutte contre la corruption :.....	13
III. 4. 4. La cybersécurité : la politique de Sécurité IT	13

POLITIQUE RSE

I. VISION

La Responsabilité Sociétale d'Ateme fait partie intégrante de la mission que s'est donnée l'entreprise : « Rendre le divertissement et l'expérience vidéo captivants, plus écologiques et accessibles à tous ». Convaincue que les secteurs de la vidéo et du numérique peuvent contribuer au développement durable et social, Ateme s'engage à développer une politique RSE conforme aux 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable (ODD).

Cette démarche repose sur l'intégration des valeurs d'Ateme dans toutes nos actions et sur l'implication active de nos parties prenantes, qu'il s'agisse des collaborateurs, des clients, des investisseurs, des communautés locales ou de notre écosystème comprenant sites, filiales, partenaires et fournisseurs. Elle s'inscrit dans une approche globale et responsable couvrant nos activités, nos produits et nos pratiques internes. Nous plaçons l'innovation durable au cœur de notre stratégie afin de réduire l'impact environnemental des solutions vidéo et de favoriser leur accessibilité. Nous veillons également à garantir la transparence et l'éthique dans nos relations et nos décisions, tout en contribuant activement à la transition écologique et numérique, en lien avec les engagements sectoriels et les initiatives collectives.

1. Nous nous soucions de notre planète

En tant qu'entreprise de haute technologie, nous sommes conscients de l'impact de notre secteur sur le changement climatique et le réchauffement de la planète. C'est pourquoi nous nous engageons à créer de nouvelles technologies ayant un impact positif – en aidant notre planète à rester plus verte tout en améliorant le mode de vie des téléspectateurs en leur permettant de profiter de leur contenu préféré à tout moment et en tout lieu.

Nous nous efforçons de protéger notre planète autant que possible en appliquant les actions suivantes :

- Ateme a réduit de 91 % la consommation d'énergie d'une tête de réseau de 100 services HD depuis 2018. Cette avancée majeure illustre notre capacité à innover continuellement pour optimiser l'efficacité énergétique tout en limitant l'usage des ressources.
- Concevoir des logiciels à l'épreuve du temps qui prolongent la durée de vie de nos solutions.
- Choisir et concevoir du matériel recyclable.
- Suivre une démarche d'éco-conception pour nos propres lignes de produits. Tous nos produits sont assemblés en France. Les matériaux de notre gamme KYRION sont conformes à la législation européenne puisqu'ils suivent les réglementations RoHS, REACH et WEEE, limitant l'utilisation de certaines substances dangereuses. Nous demandons également à nos fournisseurs de n'utiliser que des procédés « no-clean » lors de la fabrication des cartes électroniques, afin de limiter la consommation d'eau.

- Pour limiter notre propre impact sur l'environnement, nous nous sommes fixés comme objectif de réduire de 30% de carbone d'ici à 2030, comme le stipule l'accord de Paris de 2015.

2. Nous nous soucions de nos collaborateurs : les inspirer pour qu'ils apprennent et se développent

Nos talents constituent notre plus grand avantage. Chez Ateame, tout le monde a la même importance et la même valeur et chaque collaborateur joue un rôle important qui garantit le fonctionnement correct et efficace de l'ensemble du groupe Ateame.

Nous utilisons l'expérience acquise avant et pendant le COVID-19 pour créer un nouveau modèle de travail qui continue à promouvoir le bien-être de nos employés, en formant des personnes heureuses, engagées, motivées et résilientes. Nous favorisons d'excellentes relations sur le lieu de travail en organisant régulièrement des activités d'équipe tout en maintenant un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée grâce à des horaires flexibles et du télétravail.

Nous investissons dans des espaces de travail confortables et modernes afin de fournir à nos employés toutes les ressources nécessaires et un environnement de travail agréable.

Notre capacité à attirer, développer et retenir les meilleurs talents de tous horizons, reflétant la diversité du monde dans lequel nous vivons, nous permet de faire la différence en aidant nos collaborateurs à réussir.

Pour constituer une équipe mondiale composée d'individus déterminés à rendre le monde meilleur, nous investissons massivement dans :

- Un développement du leadership qui favorise la diversité, l'équité, l'inclusion et le bien-être des employés.
- Des programmes d'apprentissage, notamment des cours en ligne sur les compétences non techniques et la technologie, le coaching et le mentorat des talents, et une initiative d'apprentissage en commun - pour développer et aider nos collaborateurs à évoluer avec l'entreprise.
- Élimination des préjugés de notre processus de recrutement :
 - Les équipes diversifiées sont plus intelligentes et plus innovantes. Grâce à notre processus de recrutement non discriminatoire, l'évaluation des candidats est exclusivement basée sur l'évaluation des compétences, des expériences professionnelles et de l'efficacité. Pour chaque nouveau rôle, nous vérifions les exigences du poste afin d'éliminer les préjugés subtils et le langage codé au masculin qui pourraient, par exemple, décourager les femmes de postuler.
 - En outre, tous les candidats suivent le même processus d'entretien standard basé sur des compétences objectives et factuelles établies par l'équipe RH

en coopération avec les responsables du recrutement. Notre équipe de direction s'engage pleinement à respecter les différences des candidats lors du recrutement et investit dans un vivier de talents diversifiés.

- Promouvoir l'égalité d'accès aux opportunités entre les femmes et les hommes :
 - Ateame a signé un accord pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui souligne sa volonté de mener une véritable politique en faveur de l'égalité professionnelle.
 - Le développement de la formation est un élément clé de la carrière de chacun de nos collaborateurs. Chez Ateame, nous veillons à ce que l'accès à la formation soit égal pour les femmes et les hommes, afin de développer leur employabilité et leurs compétences. Ateame applique une politique de formation exempte de toute forme de discrimination.
 - Ateame donne aux femmes et aux hommes, à compétences égales, l'accès aux mêmes emplois et aux mêmes opportunités de promotion et de développement professionnel. Les critères de sélection des potentiels internes sont exclusivement basés sur la reconnaissance des compétences, des expériences et des performances.

3. Nous nous soucions de notre communauté : Promouvoir des pratiques commerciales responsables

Nous sommes attachés à des pratiques commerciales durables et éthiques :

- Nous formons nos employés aux politiques de cybersécurité afin de protéger notre entreprise, nos clients et nos partenaires.
- L'éthique des affaires est introduite dès le programme d'accueil des nouveaux employés comme une valeur clé de l'entreprise et un facteur de réussite. La confiance, l'empathie et le respect sont les fondements du développement de relations à long terme et mutuellement bénéfiques entre les équipes en interne, ainsi qu'avec nos actionnaires, nos partenaires commerciaux, nos fournisseurs, et évidemment nos clients. Nos collaborateurs sont sensibilisés à l'importance de la lutte contre la corruption et de la confidentialité.

Chez Ateame, nous considérons les achats responsables comme un levier essentiel de notre engagement RSE. En 2025, nous avons mis à jour notre [Code de Conduite Fournisseur](#), intégrant des exigences renforcées en matière d'éthique, de conformité réglementaire et de critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance). Nous poursuivons l'amélioration continue de ce dispositif afin de garantir un screening efficace de nos fournisseurs, en cohérence avec nos valeurs et nos engagements. Nous accompagnons également nos équipes achats à travers le partage de bonnes pratiques et de sessions de sensibilisation, afin de renforcer leur rôle dans la chaîne de valeur responsable d'Ateame.

Pour respecter son engagement, Ateame a nommé son COO pour :

- Contrôler et piloter la mise en œuvre de l'agenda RSE.
- Rendre compte au CODIR des résultats en matière de RSE.
- Assurer la réalisation des objectifs de RSE énoncés ci-dessus.

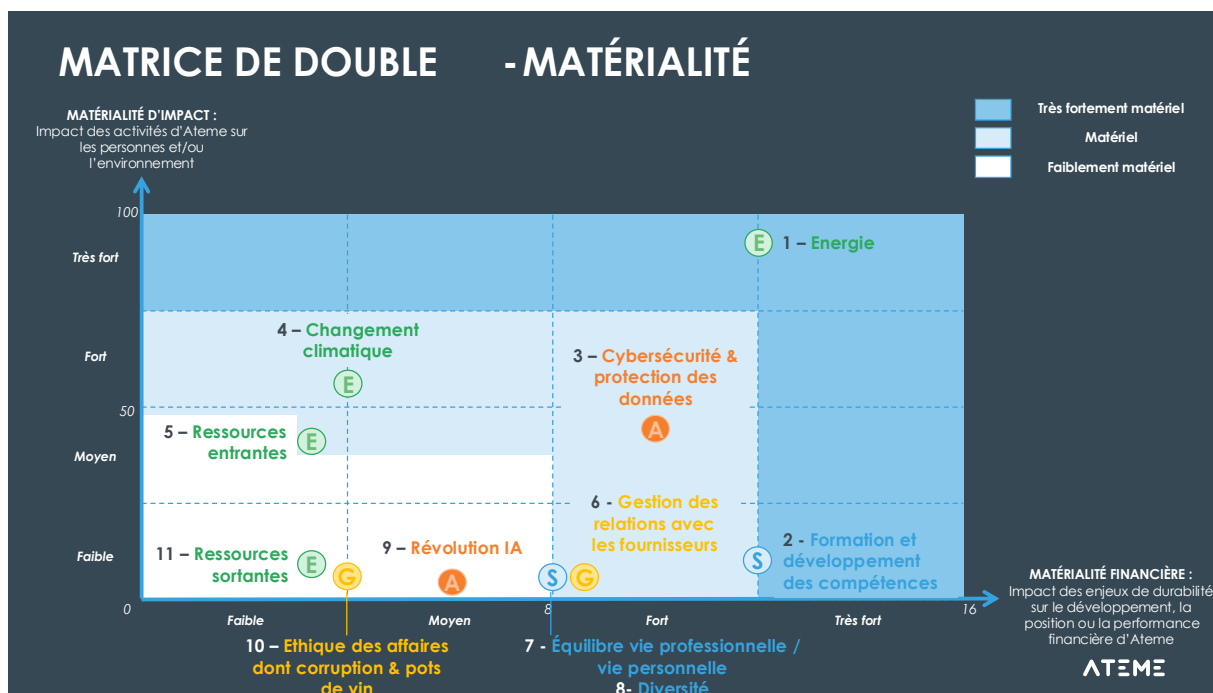
Sensibiliser nos équipes aux notions d'éthique et de corruption, promouvoir les valeurs de transparence et de loyauté, et s'attacher à développer des relations de long terme à travers des contrats pluriannuels avec nos clients. Nous avons conçu un [Code d'éthique et de conduite commerciale des employés](#) qui offre des conseils pour toutes les questions commerciales, juridiques et éthiques traitées dans le cadre des activités quotidiennes.

II. MATRICE DE DOUBLE MATERIALITE

En 2024, nous avons finalisé notre analyse de double matérialité, conformément aux exigences de la CSRD. Cette analyse a été validée par la Direction, le CSE, le Comité RSE du Conseil d'Administration, ainsi que par plusieurs parties prenantes externes.

La matrice de double matérialité illustre l'importance relative des enjeux de durabilité selon deux axes :

- Matérialité d'impact (effets des activités sur les personnes et l'environnement)
- Matérialité financière (impact des enjeux sur la performance et le développement de l'entreprise)



Les thèmes sont classés en trois niveaux : faiblement matériel, matériel, et très fortement matériel. Parmi les enjeux prioritaires figurent l'énergie et la cybersécurité et protection des données, tandis que d'autres, tels que l'éthique des affaires ou la diversité, présentent une importance moindre. Chaque enjeu est catégorisé selon sa nature : environnementale (E), sociale (S), gouvernance (G), ou sectorielle (A).

Ateme s'est basé sur cette analyse pour déterminer les enjeux majeurs en terme de durabilité et pour fixer ses objectifs RSE à horizon 2030.

III. POLITIQUES CONCERNANT LES ENJEUX MATERIELS

III. 1. Politique Environnementale

1. Vision et engagement environnemental

Ateme affirme sa responsabilité face à l'impact du numérique sur le changement climatique. L'entreprise s'engage à contribuer à un monde bas carbone en développant des technologies à haute efficacité énergétique. Cette ambition s'inscrit dans la continuité des engagements portés par sa direction et repose sur le développement de solutions limitant l'empreinte carbone tout en améliorant l'expérience des utilisateurs.

2. Bilan Carbone et Méthodologie

Notre premier bilan carbone a été réalisé en 2020 à l'aide de la méthode ABC de l'ADEME. Depuis 2021, notre entreprise réalise son bilan carbone annuel en collaboration avec Greenly, selon une méthodologie conforme au GHG Protocol, norme internationale de référence pour la comptabilité des gaz à effet de serre. Cette approche garantit une couverture complète des émissions sur les périmètres Scope 1, Scope 2 et Scope 3.

Afin de refléter la dimension internationale de nos activités, nous avons fait évoluer notre méthodologie en 2023, en adoptant le GHG Protocol en lieu et place du référentiel Bilan Carbone ADEME. En 2025, l'année de référence a été mise à jour et fixée à 2023, afin d'éviter les biais liés à la période COVID et de s'appuyer sur des données plus représentatives. Les facteurs d'émission ont également été actualisés avec les plus récents disponibles, entraînant une révision des résultats des années précédentes.

L'élément le plus impactant de notre bilan carbone se situe au sein du scope 3 : l'utilisation de nos produits par nos clients. C'est sur cette partie du bilan que se concentre la majorité de nos efforts, bien que les achats et les déplacements professionnels soient aussi des leviers importants.

Objectif : Changement climatique

Nous nous engageons à réduire de 30% nos émissions globales de gaz à effet de serre (Scopes 1, 2 et 3) d'ici 2030, en prenant 2023 comme année de référence. Cet objectif s'inscrit dans notre contribution à la lutte contre le réchauffement climatique et à la transition énergétique.

Nous nous engageons également à calculer le bilan carbone de la société tous les ans.

3. Objectifs climat validés par la SBTi

Ateme s'est engagée auprès de la Science Based Targets initiative pour réduire de 42 % ses émissions scopes 1 et 2 d'ici 2030, et à mesurer et réduire ses émissions scope 3. Cet engagement s'accompagne d'un plan d'action structuré pour améliorer la performance

environnementale des infrastructures, des produits et des usages. Cependant, Ateame a pris un engagement différent en interne comme indiqué ci-dessus.

4. Réduction de la consommation énergétique

4.1. Bureaux et infrastructures

Ateame suit un plan de sobriété énergétique : diagnostics thermiques, réglage des températures, extinction automatique des lumières, sensibilisation aux écogestes.

4.2. Data centers

Plus de 80 % de la consommation électrique d'Ateame provient des data centers. Des actions majeures ont été engagées : instrumentation de la consommation en temps réel, extinction nocturne des serveurs, mutualisation et transfert dans un centre plus efficient à Rennes. Les initiatives en 2026 incluent l'optimisation du nombre de serveurs et l'amélioration du pilotage énergétique.

5. Réduction des émissions liées aux déplacements

L'entreprise promeut la mobilité douce : télétravail jusqu'à 2 jours par semaine, forfait mobilité durable, bornes de recharge pour véhicules électriques, limitation des déplacements internationaux, incitation au train, organisation d'événements régionaux et usage accru du travail hybride.

6. Éco-conception des solutions numériques

6.1. Matériel (KYRION, T-RUG)

Ateame conçoit des équipements durables, réparables et recyclables. Les produits sont modulaires, utilisent des composants à faible impact et respectent les normes RoHS et REACH. Les alimentations sont haut rendement (>90 %) et les architectures matérielles visent la sobriété énergétique.

6.2. Logiciel (TITAN, NEA, PILOT)

L'entreprise optimise continuellement ses logiciels afin de réduire la consommation énergétique des serveurs. L'objectif est de diviser par 5 la consommation d'un canal HD entre 2023 et 2030 grâce à des algorithmes plus efficaces, une meilleure architecture logicielle et l'usage de codecs avancés.

6.3. Cloud

Ateame exploite les avancées matérielles du cloud (ex : puces ARM Graviton). Le cloud permet une allocation dynamique des ressources et limite le gaspillage énergétique.

7. Taxinomie Verte Européenne

Ateme Global	2024	
	Eligibilité	Alignement
CA	69,2 %	0,15 %
CAPEX	29,6 %	0,06 %
OPEX*	-	-

**: concernant les OPEX, l'exemption de matérialité s'applique, les pourcentages d'éligibilité et d'alignement étant trop faibles*

En 2025, Ateme a conduit sa première classification de ses activités selon la Taxinomie Verte Européenne. Les résultats indiqués dans le tableau ci-dessus sont un exemple de cet exercice. Cet exemple reflète un travail réalisé durant plusieurs mois impliquant le département Légal, RSE, les Opérations, et la Stratégie. Cette analyse a été vérifiée par le Cabinet de Saint Front.

8. Sensibilisation et culture climat

Depuis 2023, plus de 120 employés ont été formés via la Fresque du Climat. La fresque du climat est un atelier d'intelligence collective qui permet à chacun(e) de comprendre le fonctionnement, l'ampleur et la complexité des enjeux liés aux changements climatiques afin de se les approprier et d'agir. Cette animation se joue par groupes de 4 à 14 participants, elle dure 3h, et est animée par un(e) animateur(trice) au sein de l'entreprise formé à la fresque du climat.

Toutes les données utilisées pour la conception du jeu proviennent des rapports du GIEC. Le GIEC est le groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, il est l'organe international chargé d'analyser scientifiquement les changements climatiques.

Cette démarche renforce l'acculturation interne et favorise l'émergence d'actions concrètes.

9. Autres enjeux environnementaux

8.1. Gestion des déchets et DEEE

Ateme met en œuvre un tri sélectif renforcé, limite les déchets liés aux repas, gère les DEEE conformément à la directive WEEE II et propose le retour gratuit des équipements en fin de vie.

8.2. Eau

La consommation d'eau est limitée aux usages sanitaires. Des conseils de bonnes pratiques sont régulièrement diffusés.

8.3. Biodiversité

Les impacts directs sont faibles, mais Ateme s'engage via un partenariat avec Reforest'Action, permettant aux clients de financer la plantation d'arbres en échange d'avis sur les services.

Note : notre politique environnementale complète est disponible sur notre page RSE :

10. Planet Tech' Care

Depuis 2022, Ateme est signataire de l'initiative **Planet Tech'Care**, qui fédère les acteurs engagés pour un numérique responsable et porteur d'opportunités au service de la transition écologique.



En adhérant au manifeste, Ateme reconnaît que les enjeux environnementaux constituent un défi majeur sur lequel le secteur numérique doit agir. Ateme s'engage à :

- Mesurer l'empreinte environnementale (au minimum carbone) de ses produits et services numériques.
- Identifier et mettre en œuvre des actions de réduction de ses impacts environnementaux.
- Développer des initiatives pour prolonger la durée de vie de ses produits et services numériques.
- Partager ces démarches avec ses parties prenantes.

Cet engagement est public et relayé auprès de notre écosystème afin de contribuer à la maîtrise des risques environnementaux liés au numérique.

III. 2. Déplacements Professionnels

Ateme a déployé le dispositif de Forfait Mobilités Durables afin de promouvoir l'usage de modes de transport à faible impact environnemental.

En complément de la prise en charge réglementaire de 50 % de l'abonnement Navigo, l'entreprise encourage la pratique du vélo, notamment au travers de sa communauté interne sur l'application Géovélo. Ateme incite également ses collaborateurs au covoiturage.

Nous avons établi une [politique de voyage et dépenses](#) qui prend en compte toutes les règles de la société et qui encourage l'utilisation de modes de transport bas carbone. L'agence de voyage avec qui ATEME collabore est Travel Perk.

III. 3. Politique Sociale

Chez Ateme, les collaborateurs sont au cœur de la performance et de la création de valeur. L'entreprise favorise un environnement de travail inclusif, bienveillant et stimulant, où chaque talent est reconnu à sa juste valeur. Des espaces professionnels modernes, des

activités d'équipe régulières et un équilibre sain entre vie professionnelle et personnelle contribuent à l'engagement, au bien-être et à la fidélisation des collaborateurs, tout en reflétant la diversité du monde dans lequel l'entreprise évolue.



[placeholder - chapitre sur la politique handicap]

Ateme s'engage pleinement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'égalité des chances, tant dans ses pratiques de recrutement que dans le développement des carrières. Les processus sont conçus pour éliminer les biais et garantir une évaluation équitable des compétences. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est soutenue par des actions concrètes, notamment un accès non discriminant à la formation, à l'évolution professionnelle et aux postes à responsabilité. Enfin, l'entreprise sensibilise l'ensemble de ses équipes aux principes d'éthique, de transparence et de loyauté, au travers d'une charte de bonne conduite et de relations durables fondées sur la confiance avec l'ensemble de ses

parties prenantes.

Dans le cadre de son engagement en faveur d'un développement professionnel équitable et structuré, Ateme a mis en place un dispositif rigoureux de suivi RH et de gestion de la performance. Chaque collaborateur bénéficie d'un entretien annuel obligatoire permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs, d'identifier les axes de développement et de définir les priorités pour l'année à venir. Ces objectifs sont formalisés et suivis dans la plateforme interne Lucca, facilitant ainsi la transparence, la traçabilité et le dialogue continu entre managers et collaborateurs. Ce processus contribue à renforcer la culture du feedback, à soutenir la progression des compétences et à garantir une cohérence globale dans la gestion des carrières, en lien avec la stratégie et les valeurs de l'entreprise.

Ateme a adopté sa Charte de la Diversité au début de l'année 2025, affirmant ainsi son engagement en faveur de la constitution d'un effectif représentatif de multiples talents, compétences et parcours. Cette démarche vise à promouvoir un environnement inclusif et à valoriser la diversité des profils au sein de l'entreprise.

Objectif : Personnel de l'entreprise

- Diversité et inclusion : augmenter la part des femmes dans l'effectif global pour atteindre 16 % en 2030, afin de renforcer la mixité et l'égalité des chances.
- Accessibilité : garantir que 100 % de nos sites accueillant 5 collaborateurs ou plus soient conformes aux normes d'accessibilité les plus exigeantes (entre les normes françaises et celles du pays concerné) d'ici 2030, pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap.

III. 4. La Gouvernance chez Ateme

Erreur ! Source du renvoi introuvable.

III. 4. 2. Politique des Droits humains

III. 4. 3. La lutte contre la corruption :

Former 100 % des équipes de vente, d'avant-vente et des achats à l'anti-corruption (niveau avancé avec test) dans l'année suivant leur intégration, et ce d'ici 2027, afin de garantir l'intégrité et la conformité de nos pratiques commerciales.

III. 4. 4. La cybersécurité : la politique de Sécurité IT

La charte définit les règles essentielles pour garantir la sécurité des systèmes d'information d'Ateme et la protection des données.

Chaque utilisateur est responsable de l'usage de ses droits d'accès et doit préserver la confidentialité de ses moyens d'authentification, respecter les procédures de renouvellement et signaler toute anomalie. Elle impose la sécurisation des documents et des équipements, l'utilisation exclusive de logiciels autorisés, et proscrit toute action susceptible de compromettre l'intégrité des systèmes.

Les outils de messagerie et Internet sont réservés à un usage professionnel, avec une tolérance limitée pour un usage privé, sous réserve de ne pas nuire à la sécurité ou à l'image de l'entreprise.

La charte encadre également l'utilisation de l'IA, les déplacements professionnels, et prévoit la détection et le signalement des incidents de sécurité. Son objectif est de protéger l'identité, les données, les équipements et la réputation d'Ateme, tout en garantissant la conformité légale et la continuité des activités.

Note : la politique complète est disponible à la demande auprès de notre DSI.

Objectif Cybersécurité :

- Réobtenir la certification ISO 27001 et la maintenir jusqu'en 2030, afin d'assurer la sécurité et la confidentialité des données.
- Atteindre 85 % des salariés avec un Score BRS > 50 (Phished IO) d'ici fin 2026, pour renforcer la culture de cybersécurité au sein de l'entreprise.

Politique Achats Responsables

ATEME

2025

ATEME
Captive your audience

Erreur ! Source du renvoi introuvable.

1. Objectif de la politique

La présente politique d'achats responsables formalise l'engagement d'Ateme à intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans l'ensemble de ses processus d'approvisionnement. Elle vise à garantir que nos décisions d'achat contribuent activement à la transition écologique, au respect des droits humains et à la promotion d'une économie plus inclusive. Cette politique s'inscrit dans le prolongement de notre stratégie RSE et constitue un levier essentiel pour atteindre nos objectifs de durabilité.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs impliqués dans les activités d'achat, qu'il s'agisse d'achats directs ou indirects. Elle concerne également l'ensemble de nos fournisseurs et sous-traitants, qui sont tenus de respecter notre Code de Conduite fournisseur. Ce document constitue désormais un prérequis à toute collaboration commerciale avec notre entreprise. Cette démarche est approfondie avec nos fournisseurs de rang 1 qui doivent également partager les labels RSE qu'ils ont pu obtenir ou compléter le questionnaire ESG d'Ateme. A terme, l'objectif est d'engager la majorité de nos fournisseurs de rang 2 concernant cette collecte de données.

3. Principes directeurs

Nos achats doivent être guidés par des principes de responsabilité et de transparence. Nous nous engageons à réduire l'impact environnemental de notre chaîne d'approvisionnement, notamment en privilégiant les fournisseurs qui adoptent des pratiques éco-responsables. Nous favorisons également l'inclusion sociale en soutenant les entreprises locales, les structures de l'économie sociale et solidaire (ESS), et les établissements employant des personnes en situation de handicap. Enfin, nous veillons à ce que nos partenaires respectent les droits fondamentaux, l'éthique des affaires et les normes de travail décentes.

4. Exigences fournisseurs

Nous envoyons notre Code de Conduite à nos fournisseurs depuis 2022. Depuis 2025, tous nos fournisseurs de rang 1 et avec qui nous travaillons le plus fréquemment doivent également partager leur fiche Ecovadis (ou autre label RSE) ou remplir le questionnaire ESG. Ce questionnaire permet d'évaluer un premier niveau de maturité en matière de responsabilité sociétale. En cas de non-conformité ou de réponse insuffisante, des actions correctives peuvent être demandées. Nous attendons de nos partenaires qu'ils démontrent une volonté d'amélioration continue et qu'ils partagent nos valeurs en matière de durabilité.

5. Critères d'évaluation et de sélection

Les critères ESG sont désormais intégrés dans notre processus de sélection. Les fournisseurs de rang 1 sont évalués sur leur performance environnementale (gestion des ressources, réduction des émissions, éco-conception), leur engagement social (diversité, inclusion, conditions de travail), et leur gouvernance (transparence, lutte contre la corruption, conformité réglementaire). Cette évaluation pourra se faire à travers le partage de la fiche Ecovadis, ou bien la réception du certificat d'un autre label RSE. Si le fournisseur ne dispose pas de cette documentation, alors cette évaluation sera faite à travers le questionnaire RSE d'Ateme.

Ces critères viennent compléter les standards classiques de sélection : qualité, coût et délai. Lorsque cela est possible, la localisation géographique est également prise en compte, afin de privilégier des partenaires situés à proximité de notre siège.

6. Suivi et amélioration continue

Nous avons mis en place un suivi structuré et régulier des performances ESG de nos fournisseurs de rang 1. Ce suivi s'appuie notamment sur des revues périodiques, telles que les *Quarterly Business Reviews*, ainsi que sur des audits RSE ciblés permettant d'évaluer les engagements concrets de nos partenaires. Les résultats du questionnaire ESG ou l'analyse de la fiche Ecovadis, seront intégrés dans nos tableaux de bord achats, puis examinés chaque année au mois de juin à partir de 2026.

En parallèle, nous continuons de renforcer les compétences de nos équipes achats en matière de développement durable, à travers des points d'informations et des formations informelles dédiées. L'objectif est de leur donner les moyens d'identifier et de sélectionner des partenaires plus responsables, en cohérence avec nos engagements ESG.

7. Gouvernance de la politique d'achats responsables

La mise en œuvre de cette politique est pilotée conjointement par le département des Achats et la Direction RSE. Elle fait l'objet d'une révision annuelle afin de tenir compte des évolutions réglementaires, des retours d'expérience et des nouvelles attentes sociétales et économiques. Toute modification significative est communiquée aux parties prenantes concernées.

Date:	Name and position of representative:	Signature of representative:

Politique des Droits Humains

ATEME

2025

ATEME
Captive your audience

III. 4. 2. Politique des Droits humains

Objet, champ d'application et définitions

Chez AteME, nous nous engageons à respecter et promouvoir les droits humains fondamentaux dans toutes nos activités et relations commerciales. Cette politique vise à prévenir toute forme d'esclavage moderne, de trafic humain, de travail forcé ou de travail des enfants, conformément aux normes internationales.

Objet : La présente politique définit les principes et engagements d'AteME en matière de respect des droits humains et de lutte contre l'esclavage moderne au sein de ses activités et de sa chaîne de valeur.

Champ d'application : Cette politique s'applique à l'ensemble des entités du groupe AteME, de leurs salariés, dirigeants et représentants, ainsi qu'aux fournisseurs et partenaires commerciaux.

Définitions : Droits humains (droits fondamentaux reconnus par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme), Esclavage moderne et travail forcé (toute situation où une personne est contrainte de travailler sous la menace), Traite des êtres humains (recrutement, transfert ou hébergement de personnes par la force ou la tromperie), Travail des enfants (travail effectué par des enfants en dessous de l'âge minimal légal), Chaîne de valeur (ensemble des activités, relations commerciales et fournisseurs).

Elle s'applique à tous les collaborateurs, ainsi qu'à nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants.

1. Références et cadre normatif

Notre politique s'appuie sur :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (ONU)
- Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UN GPS)
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment :
 - Interdiction du travail forcé (Conventions n°29 et n°105)
 - Interdiction du travail des enfants (Conventions n°138 et n°182)

- Les Objectifs de Développement Durable (ODD), en particulier l'ODD 8 (Travail décent et croissance économique)

2. Nos engagements

Ateme s'engage à :

- Respecter les droits humains et les libertés fondamentales dans toutes ses opérations.
- Interdire toute forme de travail forcé, d'esclavage moderne, de servitude ou de trafic humain, de servitude pour dettes, de travail carcéral non volontaire ou de traite des êtres humains.
- Refuser le travail des enfants et garantir des conditions de travail sûres et équitables, en respectant au minimum l'âge fixé par les conventions de l'OIT et la législation locale.
- Promouvoir la diversité, l'inclusion et la non-discrimination.
- Garantir des conditions de travail sûres et saines, une rémunération équitable conforme aux lois locales, le respect des durées maximales de travail et des périodes de repos.
- Prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail.
- Respecter au minimum les lois locales et, en cas de divergence, appliquer la norme la plus protectrice pour les personnes.
- Mettre en place des mécanismes de prévention et de signalement des violations.

3. Exigences pour nos fournisseurs

Nous attendons de nos fournisseurs et partenaires qu'ils :

- Respectent les mêmes principes et normes internationales que ceux énoncés ci-dessus.
- Intègrent des clauses contractuelles interdisant le travail forcé et le travail des enfants.
- Respectent les mêmes standards que ceux définis par la présente politique et par le Code de conduite Fournisseurs d'Ateme.
- Acceptent que leurs propres sous-traitants respectent également ces exigences (effet cascade dans la chaîne d'approvisionnement).
- Acceptent des audits et évaluations régulières pour vérifier la conformité.
- Fournissent des plans correctifs en cas de non-conformité.
- Ateme peut réaliser ou faire réaliser des évaluations de risques, audits sur site ou documentaires, ou demandes d'informations pour vérifier le respect de ces engagements. Le non-respect grave et/ou répété peut conduire à la suspension ou à la résiliation de la relation commerciale.

4. Gouvernance et responsabilité

Pour garantir l'application de cette politique, Ateme met en place :

- Formation et sensibilisation : sessions régulières pour les collaborateurs et les équipes achats.
- Processus d'alerte : canal confidentiel permettant de signaler toute violation (whistleblowing).

Tout salarié, fournisseur ou partenaire peut signaler, de bonne foi, toute suspicion de violation de la présente politique via le dispositif de lancement d'alerte d'Ateme [whistle@ateme.com].

Dans les limites prévues par la législation applicable, les alertes peuvent être effectuées de manière confidentielle, et aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'encontre des personnes ayant signalé de bonne foi.

En cas de signalement, Ateme effectuera une enquête interne ou avec un tiers. Des mesures correctives graduées (plan d'action, suspension, résiliation de contrat) seront prises si nécessaire, avec accompagnement des victimes (réparation, soutien, reclassement si salarié).

- Évaluation et suivi :
 - Audits internes et externes
 - Reporting annuel sur la conformité et les actions correctives
- Amélioration continue : révision périodique de la politique et des pratiques.

5. Gouvernance

Cette politique est approuvée par la Direction Générale et supervisée par le Comité RSE. Toute violation sera traitée avec rigueur, pouvant entraîner des sanctions contractuelles ou légales. La Direction Générale valide la présente politique et en assure le sponsoring.

Les départements Legal/Compliance et RSE sont chargés de la mise à jour de cette politique, de la coordination des actions et du suivi des indicateurs.

Les départements RH et Achats veillent à l'intégration des exigences de cette politique dans les processus internes (recrutement, formation, contrats fournisseurs, due diligence).

Une cartographie périodique des risques droits humains par pays, métier et type de fournisseurs est réalisée, avec priorisation des actions.

Révision de la politique

Cette politique est revue au minimum tous les deux ans, ou plus fréquemment en cas d'évolution significative du cadre légal (lois sur le devoir de vigilance, modern slavery acts, etc.), des risques identifiés ou de l'organisation d'Ateme.

Date:	Name and position of representative:	Signature of representative: