



Charte RSE

Cette charte, émise avec soin par Waarp, est un document officiel. Elle incarne nos principes fondamentaux, témoignant de notre engagement envers des pratiques professionnelles responsables. Accessible à tous,¹ cette charte symbolise notre vision d'un avenir où ces valeurs sont au cœur de toutes nos actions, affirmant ainsi notre identité organisationnelle.

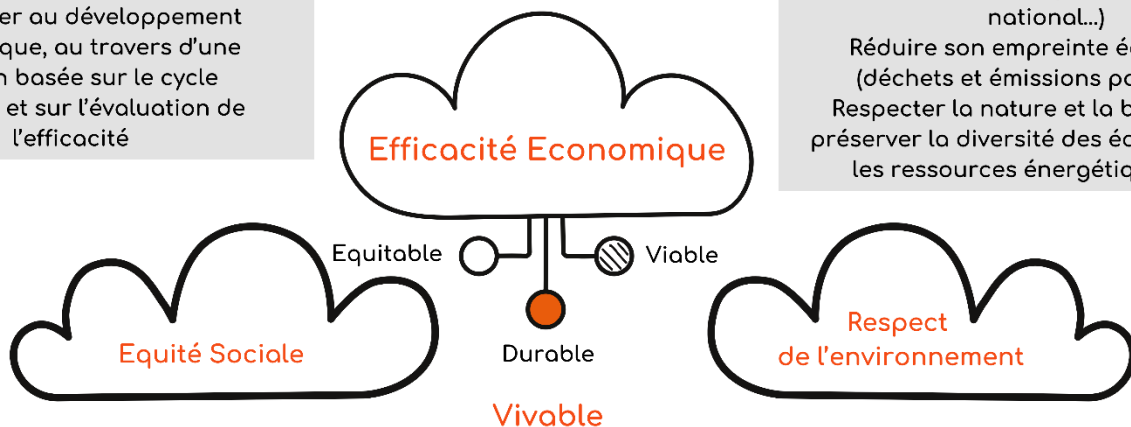
¹ En vertu des droits d'auteur et du respect de l'intégrité de l'entreprise, toute copie ou plagiat de la charte demeure strictement interdit.



Afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et éthiques devenus primordiaux dans notre société, WAARP est engagée dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale. Envisagée comme un gage de progrès et de pérennité, elle se dessine comme la clé d'une croissance partagée, profitable pour l'entreprise, ses collaborateurs, partenaires et plus largement la société civile et l'environnement au sein desquels nous évoluons. Nos engagements sont formalisés par une Charte de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE), document de référence définissant les objectifs, principes et rôles de chacun. Le respect de ces engagements s'inscrit dans une démarche, basée sur le volontariat, et constitue la clé du développement durable à long terme de l'entreprise.

Créer des richesses grâce à une performance financière responsable, qui permette de contribuer au développement économique, au travers d'une gestion basée sur le cycle d'activité et sur l'évaluation de l'efficacité

Prendre en compte les conséquences des activités de l'entreprise sur l'environnement (local, régional, national...)
Réduire son empreinte écologique (déchets et émissions polluantes)
Respecter la nature et la biodiversité, préserver la diversité des écosystèmes et les ressources énergétiques et na



Prendre en compte les conséquences sociales de l'entreprise en intégrant des attentes de toutes les parties prenantes (salaries, clients, fournisseurs, population locale, associations...) à des fins de satisfaire les besoins de santé et de prévoyance, d'éducation, d'habitat, d'emploi, d'Egalité des chances hommes/femmes et intergénérationnelle, de lutte contre l'exclusion, de respect de la législation et des obligations pour une société juste, saine, offrant une certaine qualité de vie.



1 Gouvernance et éthique

WAARP s'engage à adopter et appliquer les meilleures pratiques de gouvernance en matière de transparence, d'éthique dans la conduite des affaires, et d'évaluation et d'anticipation des risques vis-à-vis des parties prenantes.

En qualité d'actionnaire responsable, WAARP intègre d'ores et déjà des critères RSE dans l'analyse et le choix de ses investissements futurs.

2 Relations fournisseurs

WAARP attend de ses fournisseurs qu'ils :

- Respectent les principes du Pacte Mondial, les 8 Conventions fondamentales de l'OIT² et la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux du travail,
- Mettent en œuvre les moyens nécessaires afin de s'assurer du respect des principes énoncés dans cette charte tout au long de sa chaîne d'approvisionnement y compris dans les pays non-signataires des conventions de l'OIT où ils seraient amenés à travailler,
- Respectent les réglementations sociales et environnementales et mettent en place des actions visant à se rapprocher des meilleures pratiques de leur profession,
- Répondent notamment aux obligations légales dans le cadre de leur activité et métier.

Nous appliquons des méthodes d'achats qui stimulent la réelle concurrence entre des fournisseurs. Nous traitons nos fournisseurs avec honnêteté et respect, et nous donnons les mêmes chances à tous, dans les phases de sélection des fournisseurs pour la construction du panel comme dans l'attribution des affaires. Notre politique d'achat est naturellement orientée vers des partenariats à long terme dans un dialogue constructif et des efforts communs. WAARP s'approvisionne exclusivement en Europe avec une attention particulière pour des fournisseurs français. En ce qui concerne le matériel mis en œuvre, nous privilégions les produits de très bonne qualité certifiés CE et NF. En tout état de cause, nous refusons d'installer des produits d'import de mauvaise qualité ou des produits pour lesquels nous avons des doutes sur leur méthode de production.

² Organisation Internationale du Travail



3 Pratiques commerciales

WAARP s'engage à :

- Favoriser la satisfaction de ses clients et rester à l'écoute de leurs attentes et remarques dans un souci d'amélioration continue,
- Privilégier le respect des intérêts mutuels,
- Afficher une politique tarifaire claire,
- Respecter le droit des affaires et lutter contre toute pratique abusive,
- Prévenir les délits d'initiés, la corruption et lutter contre le blanchiment avec des moyens renforcés,
- Maintenir une veille juridique et réglementaire déontologique,

A l'écoute en permanence de nos partenaires, clients, fournisseurs, sous-traitants, WAARP s'est engagé depuis sa création dans une démarche qualité globale pour l'ensemble des prestations qu'elle réalise. Cette démarche qualité nous permet d'avoir une gestion environnementale raisonnée et maîtrisée.

La politique qualité, définie par la Direction de WAARP, a pour objectifs :

- D'assurer un service de qualité à ses clients,
- D'assurer en permanence une actualisation des réglementations,
- De respecter les exigences déontologiques,
- D'assurer une formation technique permanente à nos techniciens,
- De permettre à notre entreprise de progresser sur les plans techniques et organisationnels.

WAARP a formalisé une démarche de mesure de la satisfaction client.

4 Engagement social

Les hommes et les femmes qui travaillent au sein de WAARP constituent sa richesse et sa force. Cette multi-compétence forte, permet de positionner nos partenaires au cœur de nos préoccupations.

Chez WAARP, notre objectif est d'atteindre l'excellence pour la motivation et le bien-être de nos salariés. Qualité, disponibilité, formation sont une source de progrès et



d'enrichissement pour chacun. Pour cela, WAARP s'attache à respecter et valoriser la diversité de parcours, de cultures et d'origines, à favoriser l'égalité hommes-femmes dans le traitement professionnel à tous les niveaux de l'entreprise, dans le respect de chaque métier et de chaque secteur d'activité.

Notre engagement s'illustre dans la mise en œuvre des référentiels métiers et de compétences. L'évaluation par les collaborateurs eux-mêmes et par les dirigeants des compétences et besoins de chacun favorise le développement collectif. Dans le prolongement de la réforme de la formation professionnelle, notre société s'inscrit dans une démarche d'entretiens de développement professionnel. L'objectif est d'accompagner nos collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel afin de leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes.



5 Santé et sécurité au travail

WAARP s'engage à fournir des conditions de travail dans lesquelles les droits humains fondamentaux et les normes de travail sont respectés : un environnement de travail stimulant visant à contribuer à l'épanouissement de ses collaborateurs. Chaque année, nous évaluons les risques professionnels et mettons en œuvre un plan de prévention de ces risques. L'ensemble des équipements permettant le travail en sécurité est fourni à chacun de nos collaborateurs. Au-delà de cette démarche, nous cherchons à réaliser des progrès significatifs en matière de réduction des risques.

6 Engagement sociétal

WAARP est convaincue que la structuration d'un projet sociétal en lien avec l'activité de l'entreprise peut constituer un élément fédérateur pour les équipes, en permettant à chaque individu de renforcer le sens de son implication professionnelle et son attachement à l'entreprise.

Notre entreprise participe à la vie locale de multiples façons :

-  en favorisant l'embauche de proximité,
-  en développant des relations avec les écoles et lèsent développant des liens avec les parties prenantes telles que la Chambre des métiers, etc...



7 Environnement

Face aux défis environnementaux auxquels elle est confrontée, WAARP est convaincue qu'une entreprise peut créer de la valeur durablement en minimisant ses impacts environnementaux. Soucieux de bâtir un héritage pérenne pour les générations futures, nous faisons de la responsabilité environnementale un enjeu prioritaire.

L'entreprise WAARP, fortement engagé dans la préservation de notre environnement, s'est appuyée sur l'article L541-2 du code de l'Environnement ³ afin de concevoir ses procédures de collecte, de tri, de traitement et de valorisation des déchets WAARP mène pour cela différentes actions :

- Réduction de la consommation énergétique,
- Rationalisation des impressions,
- Achats éco-responsables,
- Réduction de la consommation électrique,
- Gestion des déchets,
- Rationalisation des déplacements des collaborateurs de la société,
- Optimisation de la logistique pour éviter les trajets inutiles, etc.

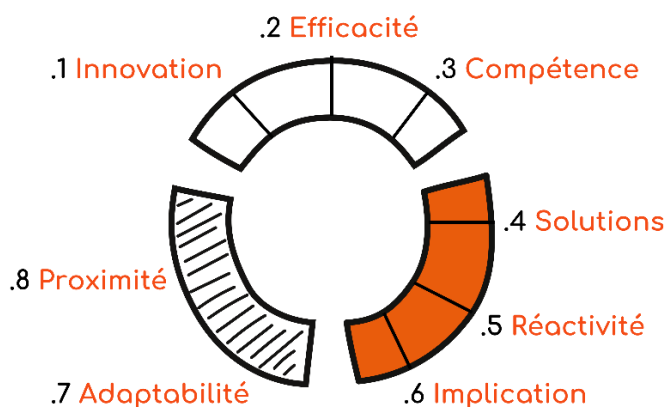


Figure 1 : Nos valeurs

³ Toute personne qui produit ou détient des déchets dans des conditions de nature à produire des effets nocifs sur le sol, la flore et la faune, à dégrader les sites ou les paysages, à polluer l'air ou les eaux, à engendrer des bruits et des odeurs et, d'une façon générale, à porter atteinte à la santé de l'homme et à l'environnement, est tenue d'en assurer ou d'en faire assurer l'élimination conformément aux dispositions du présent chapitre, dans des conditions propres à éviter lesdits effets. [...]



Créée en 2011, WAARP est un éditeur d'une suite logiciel open source dans le domaine du transfert de fichier monitoré (MFT) :

- Sécurisation des échanges de flux,
- Echanges multi protocolaires,
- Monitoring des flux.

Grâce à son sérieux et à son expertise, WAARP a gardé la confiance de ses clients et continue son développement sur la France et l'Europe, ses zones d'intervention principales.

Notre culture éthique forte est l'un des piliers de WAARP. C'est pourquoi nous nous devons d'exprimer clairement nos engagements en tant qu'entreprise, en tant qu'employeur et en tant que société citoyenne. Ces valeurs réunissent tous nos collaborateurs autour d'un socle commun, partagé :

8 L'innovation

Chaque projet est unique. Nous mettons nos capacités d'innovation au service d'une clients et les utilisateurs pour proposer des solutions sur mesure capable de répondre à leurs besoins et contraintes les plus complexes.

9 L'efficacité

L'efficacité, c'est, en toute occasion, la recherche de solutions pragmatiques et qui ont fait faire preuve. C'est aussi, dans la conduite de nos opérations, la volonté de travailler afin d'atteindre les objectifs que nous fixons avec nos clients, gage de la pérennité de nos activités.

10 La compétence

La compétence se traduit dans notre entreprise par la maîtrise technologique, méthodologique et organisationnelle des métiers dans lesquels nous intervenons. Les certifications de nos matériels, les compétences de nos techniciens, les méthodologies déployées en sont les garants.



11 L'orientation solutions

Quels que soient les projets, nous offrons des solutions personnalisées adaptées à vos exigences. L'orientation Solution crée une aspiration vers l'avant, qui met en mouvement ! WAARP porte une attention permanente aux attentes de ses clients. Cette écoute du terrain se traduit par un pragmatisme constant dans la résolution des problèmes et l'organisation du travail.

12 La réactivité

Une forte réactivité et une grande adaptabilité au changement sont possibles grâce à des équipes de taille humaine favorisant la communication, la transmission des compétences et le partage d'expériences. WAARP s'appuie sur ses équipes performantes et réactives, bénéficiant de circuits d'information courts et de prises de décisions rapides, et avec une grande adaptabilité au changement.

13 L'implication

S'engager pleinement pour la satisfaction de nos clients est le motif qui oriente les relations de l'entreprise avec ses collaborateurs en créant une véritable dynamique. Acteur de notre performance, chaque collaborateur s'investit dans la réussite de l'entreprise. Nous encourageons le développement du savoir-faire et de l'expertise de tous nos collaborateurs.

14 L'adaptabilité

Chez WAARP, s'adapter, c'est être capable de faire face à l'imprévu de modifier ses méthodes de travail afin de faire face aux changements, contraintes, échéances de chacun des projets.

15 La proximité

WAARP est sans cesse à l'écoute des attentes de ses clients. Chacun d'entre eux a, tout au long de son projet, un interlocuteur privilégié qui saura répondre à toutes ces



questions et le conseiller.

Les principes du Pacte Mondial relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement font l'objet d'un consensus universel et s'inspirent des instruments suivants :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme,
- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail,
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement⁴.

Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption. Les dix principes sont les suivants :

- Droit de l'homme :
 - Principe N°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence,
 - Principe N°2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.
- Normes du travail :
 - Principe N°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,
 - Principe N°4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
 - Principe N°5 : l'abolition effective du travail des enfants,
 - Principe N°6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Environnement :
 - Principe N°7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,
 - Principe N°8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,
 - Principe N°9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- Lutte contre la corruption

⁴ compromis entre la position des pays industrialisés et celle des pays en développement



- Principe N°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.

16 Les huit conventions fondamentales de l'Organisation International du Travail

Convention n° 29 sur le travail forcé, de 1930 :

- ✈ Elle a pour objet la suppression du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes,
- ✈ Elle autorise certaines exceptions telles que le service militaire, le travail des condamnés sous une surveillance appropriée, les cas de force majeure (guerres, incendies, séismes, etc.).



Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957 :

- ✈ Elle prévoit l'abolition de toute forme de travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique, moyen de punition pour avoir exprimé certaines opinions politiques ou idéologiques, méthode de mobilisation de la main-d'oeuvre, mesure de discipline du travail, sanction pour avoir participé à des grèves, mesure de discrimination.

Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, de 1958 :

- ✈ Elle prévoit une politique nationale tendant à éliminer toute dis sexe, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale en matière d'emploi et de conditions de travail, ainsi qu'à promouvoir l'égalité des chances et de traitement.

Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, de 1951 :

- ✈ Elle consacre le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, de 1948 :



- ✈ Elle garantit aux travailleurs et aux employeurs le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable de la part des pouvoirs publics.
- ✈ Elle protège le droit de grève, y compris pour la plus grande partie des fonctionnaires publics.

Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, de 1949 :

- ✈ Elle prévoit des garanties contre les actes de discrimination antisyndicale et la protection des organisations d'employeurs et de travailleurs contre toute ingérence mutuelle, et demande qu'elle soit encouragée la négociation collective.

Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, de 1973 :

- ✈ Elle vise à abolir le travail des enfants en réglementant l'âge minimum d'admission à l'emploi, cet âge ne doit ni être inférieure à l'âge de fin de la scolarité obligatoire ni à l'âge de 15 ans pour des pays industrialisés. Elle couvre tous les secteurs économiques.

Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, de 1999 :

- ✈ Elle prévoit l'interdiction des pires formes de travail des enfants comme l'élimination de l'esclavage et du travail forcé des enfants, de l'offre de ces derniers à des fins de prostitution ou d'activités illicites comme le commerce de la drogue, des travaux dangereux pour les enfants et du recrutement forcé de ceux-ci en vue de leur utilisation dans des conflits armés. La convention fixe l'âge de protection à 18 ans.

Fait à NANTERRE
Janvier 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Sevin", written over a horizontal line.