



# ***COP SOAT***

## **COMMUNICATION PROGRES SOAT 2018**



This is our **Communication on Progress**  
in implementing the principles of the  
**United Nations Global Compact.**

We welcome feedback on its contents.

Validation			
	Nom	Date	
Auteur(s)	Michel AZRIA	20/03/2018	
Revue(s)	Charlotte ABRIC	15/05/2018	
	Stéphanie JILET	20/05/2018	
Validation (s)	Mathilde RICHARD	20/06/2018	
Suivi des versions			
Version	Date	Porteur	Description
1.0	22/03/2018	M. AZRIA	Création du document
1.1	03/06/2018	S JILET	Modifications mineures
2.0	15/06/2018	M.RICHARD	Mise en page

# TABLE DES MATIERES

<b>1</b>	<b>SOAT ET LE GLOBAL COMPACT .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>EDITORIAL DU DIRECTEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>UN ENGAGEMENT FORT ET RENOUVELLÉ .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME .....</b>	<b>8</b>
4.1	Evaluation, politique et mise en œuvre .....	8
4.2	Synthèse des résultats relatifs aux Droits de l'Homme.....	10
<b>5</b>	<b>PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>11</b>
5.1	Promotion et respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.....	11
5.2	Travail forcé ou obligatoire et travail des enfants.....	12
5.3	Diversité et non-discrimination .....	12
5.4	Favoriser l'égalité des chances .....	14
5.5	Bilan et objectifs égalité des chances.....	17
5.6	Objectifs Futurs Recrutement.....	19
5.7	Bilan et Objectifs futurs Formation Professionnelle .....	20
5.8	Formation continue.....	21
5.9	Objectifs futurs formation.....	22
5.10	Activités et œuvres Sociales .....	23
5.11	Conditions de travail.....	24
5.11.1	Bien-être au travail et esprit de cohésion : .....	24
5.11.2	Congés .....	25
5.11.3	Sécurité et santé au travail.....	25
5.11.4	Accidents de travail et de trajet .....	26
<b>6</b>	<b>PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT .....</b>	<b>28</b>
6.1	Politique environnementale.....	28
6.2	Sous-traitants et fournisseurs.....	29
6.3	Papier/Cartons .....	29
6.4	Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques .....	31
6.5	L'eau .....	31
6.6	L'electricité.....	32
6.7	Evaluation RSE ECOVADIS .....	32
6.8	Emissions CO2-Changement climatique.....	33
6.9	Synthèse des résultats relatifs à l'environnement .....	39
<b>7</b>	<b>PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....</b>	<b>40</b>
7.1	Synthèse des résultats relatifs à la lutte contre la corruption .....	44

# 1 | SOAT ET LE GLOBAL COMPACT

Société d'expertise et de conseil spécialisée dans le développement et l'accompagnement de projets informatiques, SOAT dispose d'une expérience terrain de près de 19 ans dans les technologies Java, Microsoft, Front-end et Mobile au sein d'environnements agiles.

Avec plus de 360 consultants, SOAT accompagne ses clients à toutes les étapes de leur projet : conception, maintenance, développement d'applications, audit, conseil et formation. Grâce à une expertise technique pointue, nous intervenons également sur leurs grands chantiers de transformation IT : leurs choix technologiques, la conception de leurs architectures, leur transformation agile ainsi que sur leurs démarches DevOps et Craftmanship, ainsi que leurs architectures Cloud computing et Big Data.

Pour garantir à nos clients des prestations de haute qualité et une expertise toujours à la pointe, nous avons placé la veille technologique et la capitalisation de nos savoir-faire au cœur de notre stratégie d'innovation.

Blog, conférences, livres blancs, communautés techniques ou de pratiques... Cette démarche de partage et de capitalisation ancrée dans les gènes de SOAT participe à la diffusion des savoirs et nous positionne comme un acteur de référence dans le domaine des nouvelles technologies de l'information.

Pour maintenir ce niveau d'expertise et de qualité, nous veillons à ce que nos collaborateurs aient l'opportunité de choisir leur mission et de progresser rapidement. Tous bénéficient d'un accompagnement personnalisé qui leur permet d'être au plus près de leurs aspirations techniques et professionnelles. Ils disposent ainsi de nombreux programmes de montée en compétence (formations techniques, université agiles, coaching technique, parcours de montée en compétences, etc.) et sont encouragés à capitaliser pour contribuer à l'émulation technologique de la société.

D'année en année SOAT tend vers un modèle d'entreprise libérée. Ce concept repose sur le fait que les Soatiens(iennes) sont libres et responsables d'entreprendre toutes les actions qu'ils estiment être les meilleures pour l'entreprise. Les managers et directeurs se mettent « au service » de leurs collaborateurs, et non l'inverse, et la hiérarchie est extrêmement plate. En rupture avec la conception classique des modèles de hiérarchie façonnée depuis des siècles, SOAT est devenue une référence aussi bien en termes d'épanouissement que de productivité. Grâce à sa culture exceptionnelle, SOAT est entrée dans le célèbre palmarès « Great Place To Work » en 2016, et plus récemment dans le classement « Happy at Work ». 92% des collaborateurs estiment en effet que SOAT est une entreprise où il fait bon de travailler et 98% reconnaissent le respect de l'équité morale, la forte convivialité et la qualité du cadre de travail. Preuve, s'il en fallait, qu'une approche avant-gardiste, bienveillante et centrée sur l'humain permet de s'épanouir dans son travail.

Ces concepts nous les retrouvons, bien sûr, au sein du Global Compact, ratifié par SOAT depuis 2012.

## 2 | EDITORIAL DU DIRECTEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

→ SOAT, en constante recherche du progrès.

SOAT, comme toute autre entreprise, consomme des ressources naturelles et des matières premières, ainsi que des moyens de production et de transport, qui génèrent des rejets dans l'environnement. La société emploie également des hommes et des femmes pour effectuer un travail. Ces derniers ont des répercussions sociales, environnementales et économiques importantes, dont nous sommes conscients.

C'est pourquoi, depuis 2012, nous avons établi un plan d'actions afin de minimiser notre impact environnemental ainsi qu'une politique de ressources humaines soucieuse du bien-être de nos employés. Cela se traduit par l'intégration des valeurs du développement durable dans la stratégie de l'entreprise, par la mise en place d'un système de management environnemental et la mise en œuvre d'un maximum d'actions sociales. Le tout, soutenu par le Conseil d'Administration et la Direction Générale.

Le document qui va suivre résume la 7<sup>e</sup> COP (Communication de Progrès) que SOAT a faite autour des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans le cadre de Global Compact.

Notre objectif est donc d'assurer un développement maintenu de SOAT dans le temps et respectueux d'un système de valeurs sociales et environnementales, le tout en impliquant des acteurs internes et externes à l'entreprise.

Nous sommes convaincus que la démarche RSE SOAT contribue à améliorer sa performance économique, à anticiper les risques et à engager avec ses collaborateurs, ses clients et ses fournisseurs une démarche non seulement responsable, mais également porteuse d'innovation et de valeur.

Michel AZRIA

Directeur du Développement Durable



### 3 | UN ENGAGEMENT FORT ET RENOUELLÉ

En signant en 2012, le pacte mondial de l'ONU, SOAT s'est engagée à respecter les dix principes fondateurs qui le compose et qui sont regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : le Droit de l'Homme, les Conditions de Travail, l'Environnement et la Lutte contre la corruption.

Dès lors, nous avons intégré ces démarches au travers des Chartes Diversité, Sociale et Développement Durable ainsi que bien d'autres Chartes et code de conduite mises en place depuis 2012. Convaincus que le développement durable constitue un enjeu majeur de notre monde, en représentant également un facteur de performance pour l'entreprise, SOAT a conscience qu'il est fondamental d'accorder une préoccupation stratégique à la mise en œuvre d'une démarche d'éthique, de transparence et de loyauté avec l'ensemble de son écosystème pour contribuer à son amélioration.

Aussi, afin de faire partager nos valeurs et notre engagement auprès du Global Compact, nous mentionnons notre adhésion au Global Compact dans les appels d'offres clients auxquels nous répondons et affichons notre soutien au Global Compact sur notre site internet.

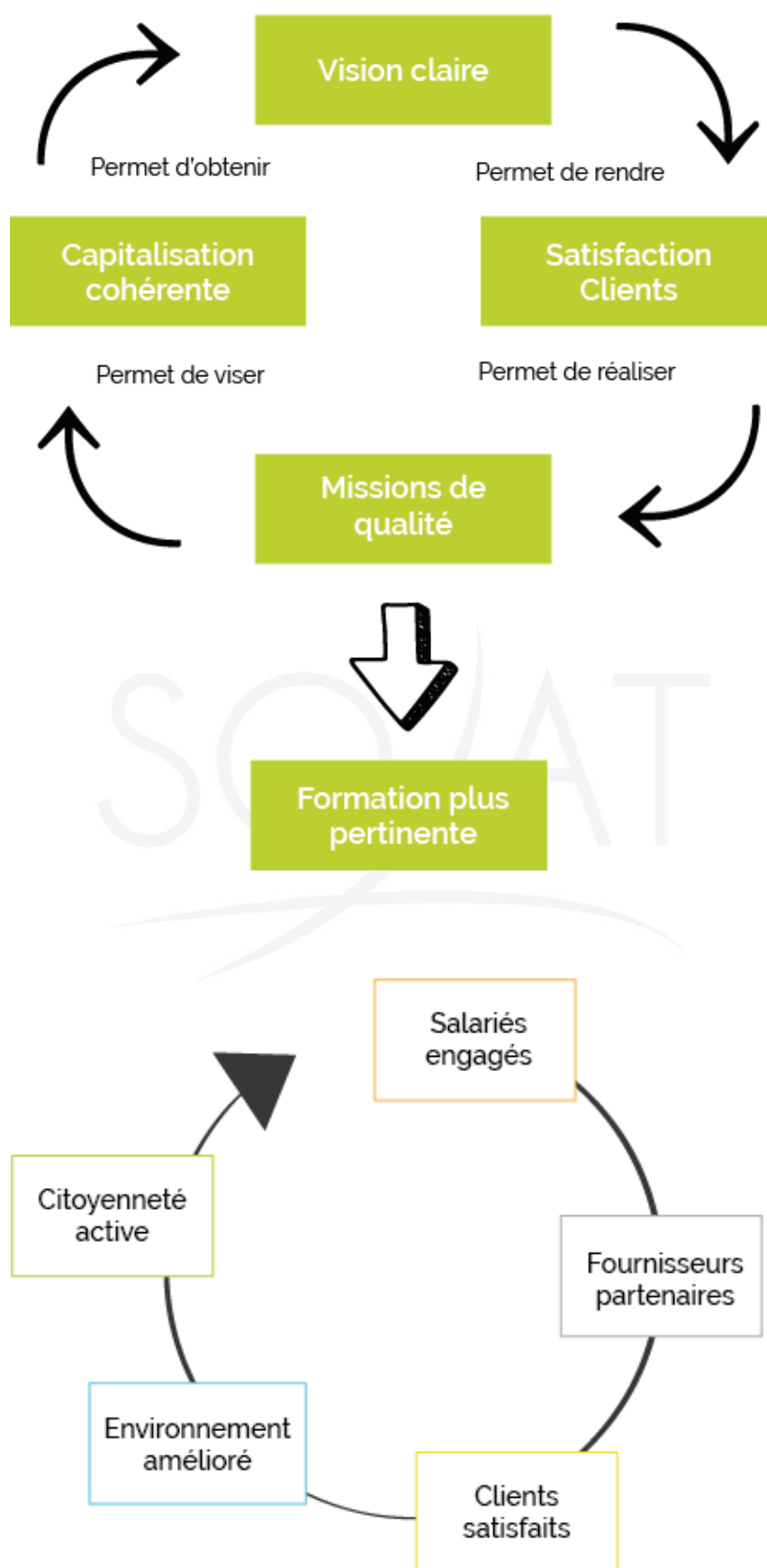
En cette année 2017-2018 nous sommes heureux de renouveler notre engagement pour le Pacte Mondial de l'ONU et ses 10 principes qui ont indéniablement tiré SOAT vers le haut.

En tant que fondateurs et dirigeants, nous confirmons notre volonté de les respecter au quotidien et de véhiculer ces valeurs auprès de nos équipes, en les intégrant à notre stratégie d'entreprise, à notre culture, à nos opérations quotidiennes et en s'attachant à les promouvoir dans notre zone d'influence.

David- Éric LEVY

Directeur Général et Président du conseil d'Administration





## 4 | PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

### 4.1 Evaluation, politique et mise en œuvre

#### DROITS DE L'HOMME

**1** : SOAT s'engage à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans sa sphère d'influence, et veille à ce que ses propres salariés soient informés de leurs droits et qu'ils respectent à leur tour, dans le cadre de leur travail, ces droits tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

**2** : SOAT s'engage à veiller à ce que ses propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

SOAT exerce ses activités uniquement en France, pays historiquement très attaché au respect des Droits de l'Homme, Pour autant la société SOAT reste particulièrement vigilante et engagée sur ces sujets. Avec le soutien du Conseil d'Administration et de la Direction Général, SOAT veille à ce que les Droits de l'Homme soient toujours plus respectés à toutes les strates de l'exercice de ses métiers et activités.

Dans cette perspective, la société a créé :

→ Une Charte Ethique, mise à jour chaque année ;

Cette dernière permet de porter à la connaissance de nos collaborateurs, nos engagements en matière de protection des biens et des personnes. Les locaux de SOAT sont d'ailleurs conçus et aménagés dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Dès son intégration (arrivée à SOAT), le salarié signe un engagement de responsabilité qui confirme qu'il a bien été informé de cette Charte Ethique.

→ Une Politique Humaine et Sociale :

SOAT a réalisé un livret résumant la culture de la société, autrement dit le dessein de SOAT. Ce livret est remis en mains propres au salarié dès son arrivée dans la société. Toutes les règles internes de gestion du personnel SOAT sont accessibles à n'importe quel SOATien(ienne) sur l'intranet. Par ailleurs , une présentation systématique des règles les plus importantes, telles qu'énoncées par les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), est faite à tous les salariés lors des journées d'intégration, organisées pour son démarrage à SOAT.



Sont notamment énoncées les règles concernant :

- le recours au travail forcé (conventions n°29 et 105 de l'OIT)
- le travail des enfants (conventions 138 et 182 de l'OIT)
- la sécurité et santé des travailleurs (convention 155 de l'OIT))
- la discrimination (convention 111 de l'OIT)
- la rémunération (convention 100 de l'OIT)
- la liberté Syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective (conventions 87 et 98 de l'OIT)

D'autre part, nous veillons à ce que nos partenaires commerciaux ne recourent pas eux-mêmes, à de telles pratiques.

➔ Une Charte Achats Responsables :

Afin de partager les valeurs d'ouverture, d'équité et de solidarité qui sont les nôtres, nous invitons nos fournisseurs à s'engager et à agir à nos côtés à travers l'adhésion à notre Charte Achats. Celle-ci les incite à respecter et à faire respecter les législations et réglementations applicables au niveau européen ou international, dans le domaine des droits fondamentaux de la personne humaine. Elle évolue chaque année.

➔ Une Politique de Mécénat et de Parrainage d'associations engagées sur des valeurs fortes :

Enfin, à l'aide d'une récolte dans l'entreprise de dons de biens de consommation (vêtements, chaussures, linge de maison, livres, petit mobilier,...), nous soutenons l'association Emmaüs AGIR qui œuvre dans des actions visant à favoriser la solidarité ainsi que l'insertion des personnes en difficulté.

Ces objets sont par la suite, assignés à la vente dans le cadre d'une initiative pour l'économie solidaire où tout à chacun peut alors avoir accès à des biens de première nécessité. Les recettes engendrées par les ventes, permettent à Emmaüs de créer des emplois et de faciliter l'accès à la formation pour des personnes victimes d'injustices sociales ou de toutes autres formes d'exclusion, et de leur offrir par ce biais de réelles perspectives d'avenir. Quant aux dons récoltés en très mauvais état, ils sont redirigés vers le recyclage dans le cadre d'une initiative écologique positive afin de favoriser le développement durable.

➔ Respect des règles de confidentialité

SOAT n'utilise ou ne divulgue pas les informations confidentielles ou relevant de sa propriété intellectuelle, d'un collaborateur, d'un client ou d'un fournisseur à des tierces parties.

En outre, SOAT prend les mesures appropriées – entre autres, sécuriser les documents, limiter l'accès aux ordinateurs et supports électroniques et appliquer des méthodes d'élimination convenables – pour éviter tout accès non autorisé à de telles informations.

## 4.2 Synthèse des résultats relatifs aux Droits de l'Homme

- **BILAN COP 2018 :**

→ 100% les engagements de responsabilité ont été signés par les collaborateurs SOAT.

→ 100% des sous-traitants et fournisseurs ont répondu au questionnaire d'évaluation des principes du Global Compact et de la Charte Ethique. D'ailleurs, il est obligatoire d'y répondre avant d'être référencé dans le panel d'achats de SOAT.

→ Aucun jugement de violation des droits de l'Homme, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

- **OBJECTIFS :**

→ Implication plus soutenue envers des Causes de Défense des Droits de l'Homme et augmentation du budget attribué au mécénat de l'ordre de 3%.

## 5 | PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

### DROITS DU TRAVAIL

**3** : SOAT s'engage à promouvoir et à respecter la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective.

**4** : SOAT s'engage à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

**5** : SOAT soutient l'abolition effective du travail des enfants.

**6** : SOAT s'engage à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### 5.1 Promotion et respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

A SOAT, les Institutions Représentatives du Personnel suivantes ont été mises en place : un Comité d'Entreprise (CE), un Collège des Délégués du Personnel (DP) et un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Ces IRP se réunissent respectivement 12, 4 et 4 fois par an.

Tous les 4 ans, nous mettons en place des élections pour élire les nouveaux représentants du personnel.

	Titulaires	Suppléants	Syndicat
Comité d'Entreprise	5	5	-
Délégués du Personnel	3	2	-

*Composition du comité d'entreprise et appartenance syndicale à SOAT en 2017*

Nombre de réunions avec les représentants du personnel :

	2015	2016	2017
Délégués du Personnel	3	5	4
Comité d'Entreprise	9	10	12
CHSCT	-	1	4

## 5.2 Travail forcé ou obligatoire et travail des enfants

SOAT lutte contre tout acte contraire aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Conscient que sa responsabilité s'étend également aux pratiques de ses fournisseurs, SOAT, dans le cadre de sa politique achat responsable s'engage à se renseigner sur les pratiques de ses fournisseurs afin de ne pas contracter avec des entreprises qui ne respecteraient pas les conventions de l'OIT.

## 5.3 Diversité et non-discrimination

Valeurs essentielles et mises en place à SOAT pour lutter contre la discrimination	Application au quotidien pour favoriser la diversité
<p>➔ Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.</p>	<p>Des sessions de formation à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité sont organisées 2 fois par an dans un format d'une demi-journée. Selon le contexte, les modules de formation portent sur les aspects juridiques, la construction des stéréotypes et représentations, les enjeux de la diversité, l'adaptation des procès RH et des pratiques managériales, la création de plans d'actions, le déploiement de la démarche de diversité, etc. Cette formation peut être destinée aux équipes RH, aux managers opérationnels ou à l'ensemble des collaborateurs.</p>
<p>➔ Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.</p>	<p>SOAT établit un diagnostic de ses procédures de gestion des ressources humaines afin d'étudier leur adéquation avec le principe de non-discrimination. Pour déterminer s'il n'y a pas de critères discriminatoires directs ou indirects, notre entreprise examine ses modalités de recrutement, d'accès à la formation, d'évolution professionnelle, de rémunération, etc.</p>
<p>➔ Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.</p>	<p>SOAT fait connaître son engagement lors des recrutements en communiquant sur son site Internet de recrutement, en apposant le logo « Charte de la diversité » sur ses offres d'emploi ou encore en affichant la Charte de la diversité dans les locaux de recrutement. Ces pratiques témoignent de l'ouverture de SOAT à des collaborateurs issus d'horizons divers. Cette communication est d'autant plus importante qu'elle</p>

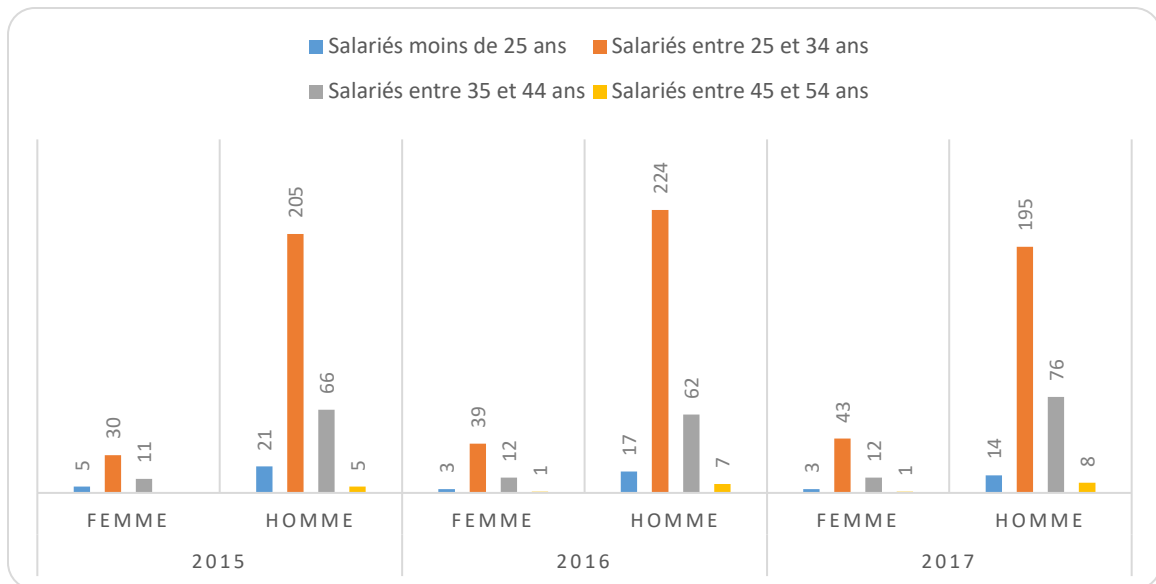
	<p>permet de limiter les réflexes d'autocensure des candidats.</p> <p>Pour favoriser la promotion de tous les collaborateurs et lutter contre les plafonds de verre, SOAT examine ses critères d'évolution de carrière et vérifie qu'ils ne limitent pas la progression de certains groupes de personnes.</p>
<p>→ Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.</p>	<p>SOAT présente le plan d'action Diversité et ses évolutions sur les supports de communication interne (affichage, newsletter, journal interne, etc.) . Ce sont des moyens simples pour mobiliser ses collaborateurs et les tenir informés de l'avancement du sujet.</p> <p>Nous avons également créé une rubrique Intranet spécialement dédiée à la diversité.</p> <p>Aussi, SOAT met régulièrement la diversité à l'ordre du jour des différents séminaires et conventions d'entreprise. Cela permet de rappeler ses engagements et de communiquer sur les progrès réalisés.</p>

<p>→ Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.</p>	<p>SOAT fait connaître les bonnes pratiques qu'elle a pu mettre en place en participant à des prix ou trophées en faveur de la diversité.</p> <p>Dans la catégorie équité, aux questions relatives au traitement équitable des salariés, quel que soit leur origine ethnique ou religion, leur sexe, leurs orientations sexuelles ou leur éventuel handicap, les collaborateurs ont répondu favorablement à plus de 99%.</p> <p>L'évaluation de la démarche diversité et des actions menées se fait de manière qualitative et quantitative. A cet effet, SOAT met en place un système d'indicateurs qui constitue son « tableau de bord » et qui lui permet de mesurer ses avancées. Le recueil de ces données quantitatives et qualitatives offre la possibilité d'adapter régulièrement sa politique et son plan d'actions.</p>
--	---

## 5.4 Favoriser l'égalité des chances

→ Un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes :

A SOAT, en 2017, 59 femmes composent l'effectif, soit 16,8%. Les hommes sont 293 (83,2%), pour un effectif total de 352 salariés. En 2016, les femmes représentaient 15% de l'effectif, soit 55 salariées.



*Répartition des Hommes et des Femmes en 2016 et 2017 à SOAT*

De plus, SOAT en amont, a mis en place une politique de pro-féminisation de l'entreprise à travers les actions suivantes :

- Maintenir un nombre minimum d'embauches de femmes
- Respecter le formalisme des offres d'emploi
- Respecter le processus de recrutement similaire et les critères de sélection identiques
- Présenter trimestriellement aux IRP des statistiques concernant les recrutements
- Développer les contrats en alternance et les stages avec les femmes

En 2016, SOAT devient signataire de la Charte de Parentalité en Entreprise qui a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales. Notamment l'aménagement des congés parentaux sans impact négatif sur l'évolution professionnelle, ou l'aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux.

D'autre part, SOAT s'est engagé à agir sur l'ensemble des causes d'inégalités de traitement encore constatées entre hommes et femmes au travers des thèmes suivants : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, l'égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes.

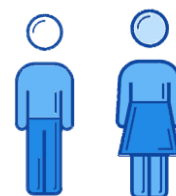
A cette fin, SOAT a assuré la mise en œuvre des mesures concrètes suivantes :

- garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre hommes et femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expérience et de compétence requis pour le poste,
- assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale,
- faire bénéficier les salariés absents dans le cadre de la maternité ou du congé parental d'une évolution de leur rémunération correspondant à la moyenne des évolutions individuelles constatées.
- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
- créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

→ Répartition par âge de l'effectif total au 31 Décembre

L'âge moyen est passé de 31,2 ans en 2016 à **31,5 ans** en 2017.

	2015	2016	2017
Femmes	30,5	<b>30,8</b>	<b>31</b>
Hommes	31	<b>31,3</b>	<b>31,6</b>
Age moyen	31	<b>31,2</b>	<b>31,5</b>



→ Ancienneté dans l'entreprise :

L'ancienneté moyenne à SOAT est de **3,6 ans** (contre 3,1 en 2016). Elle est de 3,6 ans chez les femmes et de 3,5 pour les hommes.

→ Salariés étrangers :

Répartition de l'effectif total au 31 Décembre selon la nationalité : français/ étrangers

	2015	2016	2017
Nombre de salariés	355	366	352
Dont salariés étrangers	40	48	80



Salariés Français : 77,3%



Salariés étrangers : 22,7% avec 17 Nationalités

→ Recrutement :

**106 embauches** ont eu lieu en 2017 (22 femmes et 84 hommes) :

- 96 CDI
- 5 CDD
- 2 contrats de professionnalisation
- 1 contrat d'apprentissage
- 2 stagiaires écoles

	2015			2016			2017		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
CDI	72	7	79	90	9	99	88	8	96

→ Nombre d'embauches en CDD

	2015			2016			2017		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
CDD	0	2	2	0	3	3	0	5	5

**5% des contrats sont en CDD, tous pour remplacer des congés maternité de salariés SOAT**

→ Nombre d'embauches des moins de 25 ans

	2015			2016			2017		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
< 25 ans	17	4	21	17	1	18	13	4	17

→ Emploi des personnes handicapées :

Afin de lutter à sa façon contre la discrimination en matière d'emplois et devant notre difficulté à recruter des travailleurs handicapés ou à faire que certains de nos salariés se déclarent travailleurs handicapés, nous avons fait appel à des ESAT et des ateliers protégés afin que ceux-ci nous fournissent des prestations telles que ; le nettoyage des vitres intérieures de nos locaux, la livraison de fournitures, la livraison de



compositions florales créés par des travailleurs handicapés et le recyclage de papiers. Aussi des stages de sensibilisation pour les salariés SOAT sont organisés par l'intermédiaire d'un organisme spécialisé.

Chaque année, nous nous efforçons d'augmenter le budget relatif à l'emploi des personnes handicapées afin de soutenir ces groupes de personnes.

	2015	2016	2017
Budget Consacré Prestations	9000 €	10 000 €	12 000 €
Budget AGEFIPH	95 908 €	102 622 €	111 154 €

*Budgets alloués à l'emploi des personnes handicapées*

## 5.5 Bilan et objectifs égalité des chances

Objectif de progression	Actions	indicateurs	2017	Commentaires	Objectifs 2018
Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes	Augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes  Et Développer les contrats en alternances et stages avec les femmes	Répartition des embauches par poste	✓	En 2017, les femmes représentent 21.8% des recrutements contre 16.8 % des effectifs	La proportion d'embauche H/F par poste doit, a minima, respecter les proportions présentes dans l'entreprise
		Proportion des embauches par poste	✓		
		Proportion de femmes rencontrées en entretien/ femmes embauchés	✓	Il y a davantage de femmes recrutées suite à un entretien que d'hommes (67,7% des femmes rencontrées en entretien ont été embauchées contre 34,5% pour les hommes).	Conserver une sélectivité identique pour les hommes et les femmes
Sensibiliser les salarié(e)s aux différents métiers de l'entreprise et à ses valeurs.	Intégration et connaissance de l'entreprise	Proportion d'embauchés ayant suivi le parcours d'intégration	✓	100% des embauchés suivent le parcours d'intégration	100% des nouveaux embauchés suivent le parcours d'intégration

Sensibiliser les personnes chargées du recrutement	Rappel sur le formalisme des offres d'emploi	Pourcentage des offres d'emploi respectant le formalisme	✓	Les personnes chargées du recrutement sont régulièrement sensibilisées sur le sujet de l'égalité entre Hommes et Femmes	100%
	Processus de Recrutement similaire et critères de sélection identiques Structurer les procédures de recrutement	Pourcentage des personnes chargées du recrutement formées dès leur embauche	✓	Toutes les personnes chargées du recrutement sont formées dès leur embauche à nos métiers et sont sensibilisées sur l'égalité Femmes Hommes.	100%
	Actions de communication externe sur les femmes dans l'informatique	Sponsoring d'associations défendant les femmes dans l'informatique  Temoignage de consultantes SOAT	SO	Objectif non prévu sur le plan précédent	Courant 2018
Communication au Comité d'entreprise et suivi du plan d'action	Présenter aux IRP des statistiques sur le recrutement	Chiffres du Recrutement par poste et par sexe présentés tous les 3 mois.	✓	Une présentation des chiffres du recrutement est effectuée tous les 3 mois aux membres du CE, par le biais du document « situation de l'emploi ».	Tous les 3 mois

## 5.6 Objectifs Futurs Recrutement

- Continuer de s'interroger en amont sur les enjeux prioritaires : attirer et fidéliser de nouveaux collaborateurs, optimiser la gestion des compétences, anticiper la pyramide des âges, mieux s'ancrer dans son territoire, favoriser l'innovation dans l'entreprise, améliorer son image et sa réputation.
- Constamment examiner l'ensemble des procédures RH et d'en assurer l'objectivité voire d'innover pour mieux déceler les compétences nécessaires au poste, le tout du tri des CV à l'entretien d'évaluation annuel.
- Equilibrer progressivement au niveau du recrutement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes et sensibiliser les personnes chargées du recrutement à dépasser les stéréotypes.
- Renforcer son implication pour encourager la carrière des femmes ingénieurs au travers du plan d'action établis pour attirer les femmes vers ces carrières.

## 5.7 Bilan et Objectifs futurs Formation Professionnelle

Objectifs de Progression	Actions	Indicateurs	2017	Commentaires	Objectifs 2018
Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle	Vérifier la cohérence du nombre de promotions Hommes/Femmes avec leur proportion	Pourcentage de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification	✓	En fonction des types de promotion, les différences entre le % de promotion des hommes et des femmes varient. L'équilibre est satisfaisant pour l'année 2017.	<b>Le % de promotion doit être le plus proche possible de l'égalité</b>
		Evaluation de la durée moyenne entre deux promotions par sexe	✓	En ce qui concerne la promotion par augmentation de salaire, la durée est d'1 an en moyenne	<b>Durée moyenne entre 2 promotions de salaire doit être d'un écart inférieur à 10 % entre les 2 sexes.</b>
	Réalisation de bilans d'évolution pour les salariés ayant plus de 6 ans d'ancienneté	Nombre de Bilans réalisés en proportion du nombre de salariés ayant plus de 6 ans d'ancienneté	∅	Les Bilans ne seront réalisés qu'en 2020. Toutefois, les salariés ont tous passé leur entretien professionnel (tous les 2 ans).	<b>100% des salariés ont passé un entretien professionnel tous les 2 ans</b>
	Mettre en place des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation	Nombre d'entretiens de retour de congé de maternité, par sexe	✓	En 2017, il y a 2 retours de congé maternité. De plus, quatre femme sont revenues d'un congé parental	<b>100% d'entretiens réalisés sur des salariés toujours présents</b>
Améliorer chaque année le pourcentage de promotion	S'assurer chaque année que la proportion de femmes parmi les salariés promus soit au moins égale à leur proportion dans l'effectif de chaque niveau conventionnel	Rapport entre la proportion de femmes promus et leur proportion dans l'effectif global	✓	Plus de 85,7% des femmes ont été promues en 2017	<b>&gt;60%</b>
Améliorer le pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur	Améliorer le pourcentage de femmes dans le top management	Répartition hommes/femmes dans le comité de direction	✓	Le comité de Direction se compose de 50% de femmes et de 50% d'hommes	<b>Conserver a minima l'égalité</b>

## 5.8 Formation continue

### Formation :

En 2017, **2988 heures** de formation ont été dispensées, pour un effectif au 31 décembre de 352 salariés.

Le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an est donc de **14,94 heures** soit **2,13 jours**.

#### → Dépenses consacrées a la formation continue

	2015	2016	2017
% de la MS	3,78%	3,67%	3,25%

#### → Montant consacré à la formation continue

	2015	2016	2017
Montant consacré à la formation*	601 590€	674 063€	632 852€

\* coût formation externe, salaires chargés, contributions versées au FAFIEC.

#### → Nombre de stagiaires

Il y a eu en 2017, **218 Stagiaires**.

	2015		2016		2017	
	Nb de stagiaires	En %	Nb de stagiaires	En %	Nb de stagiaires	En %
Femmes	28	13,15%	23	10,50%	30	13,76%
Hommes	185	86,85%	196	89,50%	188	86,24%
<b>Total</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>	<b>219</b>	<b>100%</b>	<b>218</b>	<b>100%</b>

## 5.9 Objectifs futurs formation

Objectifs de Progression	Actions	Indicateurs	Commentaires	Objectifs 2018
Rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation	Accessibilité des formations dispensées au plan de formation à l'ensemble des salariés, indépendantes de la durée du travail	Répartition des stagiaires formation par poste et par sexe	Absence de précisions sur la répartition homme/femme ou par poste des formations pour l'année 2017.	Répartition des stagiaires formation femmes doit être au moins égale à la proportion des femmes pour chacun des postes
		Répartition des salariés partis en formation par sexe	- Absence de précisions sur la répartition homme/femme ou par poste des formations pour l'année 2017.	Proportion des femmes parties en formation doit être au moins égale à la proportion des femmes dans l'entreprise
			Absence de précisions sur la répartition homme/femme ou par poste des formations pour l'année 2017.	Ecart du nb d'heures moyen < 5h sur la totalité des formations
Promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques, traditionnellement occupés par des hommes et inversement	Mettre en place des actions de formations susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes	Nombre et natures des actions de formations, par sexe	Absence de précisions sur la répartition homme/femme ou par poste des formations pour l'année 2017.	Continuer de former les femmes sur la technique à hauteur de 60 %
Faciliter l'accès et la participation à la formation des salarié(e)s chargées de famille		Nombre de formations réalisées dans les locaux	Absence de précisions sur la répartition homme/femme ou par poste des formations pour l'année 2017.	>50%
		Nombre de formations prévues en dehors des horaires de travail habituel	Absence de précisions sur la répartition homme/femme ou par poste des formations pour l'année 2017.	Nb de sessions HTT < à 15 %
		Nombre d'heures de formation dispensées en e-learning	Absence de précisions sur la répartition homme/femme ou par poste des formations pour l'année 2017.	> 300h

## 5.10 Activités et œuvres Sociales

En 2017, le budget alloué au Comité d'entreprise pour les activités sociales et culturelles était de 32.000 euros.

### → Contributions au financement du comité d'entreprise

	2015	2016	2017
Budget Œuvres Sociales	15 00€	25 000€	32 000€
Budget de Fonctionnement	35 155 €	36 869€	38 892€

### Autres dépenses directement supportées par l'entreprise

	2015	2016	2017
Logement	78 976€	82 956€	87 473€
Transport (Navigo)	151 464€	129 932€	133 203€
Restauration	343 467€	348 472€	356 280€
Loisirs	0	0	0
Divers	0	0	0
<b>Total</b>	<b>573 908€</b>	<b>561 360€</b>	<b>576 956€</b>

### → Autres charges sociales

#### Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires

	2015	2016	2017
Mutuelle	186 431€	191 456€	198 816€
Prévoyance	200 851€	211 367€	202 036€
<b>Total</b>	<b>387 282€</b>	<b>402 823€</b>	<b>400 852€</b>

## 5.11 Conditions de travail

### 5.11.1 Bien-être au travail et esprit de cohésion :

A SOAT, nous sommes convaincus que bien-être au travail et cohésion d'équipe riment avec performance. C'est pourquoi nous mettons tout en œuvre et sommes ouverts à toute sortes de techniques nouvelles pour améliorer ces derniers.

Ainsi, à ce jour, pour favoriser le bien-être au travail et la cohésion d'équipe à SOAT, nous avons mis en place les moyens suivants :

<b>Un processus d'intégration des nouveaux embauchés</b>	Dès leur arrivée et jusqu'à la fin de leur période d'essai.
<b>Une architecture intérieure de l'entreprise étudiée et réfléchie</b>	Des agences d'espaces professionnels ont été réquisitionnées afin que l'ambiance donnée fasse partie intégrante de la communication induite.
<b>Des supports de communication ascendant et descendant au sein de l'entreprise</b>	Invitation des consultants au Codir, création d'un board technique pour que les salariés puissent prendre en main la gouvernance technique
<b>Trois processus suivis d'entretiens individuels</b>	Des entretiens individuels ont lieu chaque année pour chaque salarié (Cadre, Etam).  De même, chaque mois, les salariés en mission reçoivent la visite de leur manager pour assurer un suivi régulier.  Tous les 2 mois, un Manager technique s'assure également de l'adéquation de leur mission avec leurs compétences et leur motivation. En cas de problème, une procédure d'alerte est prévue et automatiquement mise en place.
<b>De l'autonomie dans le travail</b>	La Direction Générale a débuté une politique de mise en place d'une Holacracy il y a quelques années dans la société. Cette technique moderne de management offre à nos collaborateurs du pouvoir (une grande autonomie) et du contrôle sur leur travail.
<b>Une ambiance décontractée et amicale dans les locaux</b>	Induite par la Direction Générale afin d'améliorer la cohésion du groupe et de réduire le stress, de permettre aux employés d'exprimer leur vraie personnalité, de penser « hors du cadre » et de favoriser la pensée novatrice.
<b>Des événements festifs</b>	Afterworks, diners, soirées thématiques et bien d'autres événements sont souvent organisés à SOAT. Par exemple, la soirée Noël où l'on invite les collaborateurs à venir en famille, ou la soirée annuelle qui favorise les rencontres et les échanges entre salariés de la société.



→ Dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail

	2015	2016	2017
Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise	107 833 €	119 695 €	121 478 €

*Dépenses consacrées à l'amélioration de conditions de travail*

### 5.11.2 Congés

■ **Nombre de congés spéciaux**

Congés	Femmes	Hommes
Parental	4	1
Sans Solde	17	52
Sabbatique	0	0

- En 2017, un homme a pris un congé parental d'éducation (pour une durée inférieure à 6 mois).
- 4 femmes ont pris un congé parental d'éducation (moyenne de 2 mois).

**Existence d'un complément de salaire versé par SOAT pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption**

	Existence d'un complément	Remarques
Congés paternité	OUI	Si 2 ans d'ancienneté
Congés maternité	OUI	Si 1 an d'ancienneté
Congés d'adoption	OUI	Si 1 an d'ancienneté

■ **Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.**

Nb jours Congés Paternité	Utilisés	Théoriques
Congé paternité	111	132

84 % des jours paternité ont été utilisés.

### 5.11.3 Sécurité et santé au travail

Le nombre d'accidents du travail et nombre de maladies professionnelles :

**En 2017, il n'y a eu aucune maladie professionnelle.**

**Il n'y a pas eu d'accident de travail en 2017 .**

### → L'exposition à des risques professionnels

SOAT est composé de 3 catégories de salariés :

- Les Administratifs
- Les Commerciaux
- Les Consultants

Les risques liés à ces métiers figurent dans le document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Il n'y a pas de différence d'exposition à des risques professionnels entre les femmes et les hommes.

### → La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches

- Aucun salarié à SOAT n'est exposé aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du Code du Travail.
- Néanmoins, voici les actions récentes que SOAT a menées dans le cadre d'amélioration des conditions de travail :
  - Changement de chaises avec des chaises ergonomiques (sur demande).
  - Fourniture de repose-pied et tapis de souris ergonomique (sur demande).
  - Proposition de missions à moins d'une heure du domicile du collaborateur (au-delà d'une heure de trajet, SOAT demande l'accord du collaborateur).
- L'entretien annuel pour les cadres au forfait est réalisé, il porte sur la charge de travail, l'organisation et l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.
- Depuis 3 ans, deux nouveaux tests en ligne existent (en collaboration avec le CHSCT) afin de mesurer les RPS. Le taux de réponse des derniers tests est supérieur à 50%. Un rapport d'analyse existe et a été remis à l'ensemble des collaborateurs. (Rapport Siegrist et Karasek SOAT 2017)

#### 5.11.4 Accidents de travail et de trajet

AUCUN ACCIDENT DE TRAVAIL  
EN 2017

### → Nombre d'Accidents de Travail avec arrêt et de journées perdues

	2015	2016	2017
Nombre d'accident de travail avec arrêt	0	1	0
Nombre de journées perdues	0	37	0

→ Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales)

→ Aucune incapacité permanente à signaler en 2017.

→ Nombre d'accidents mortels notifiés à l'entreprise

Aucun accident mortel à signaler en 2017.

→ Nombre d'accidents de trajet avec arrêt et de journées perdues

	2015	2016	2017
Nombre d'accident de Trajet avec arrêt	2	1	0
Nombre de journées perdues	44	5	0



## 6 | PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

### ENVIRONNEMENT

**7** : SOAT est invitée à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

**8** : SOAT est invitée à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

**9** : SOAT est invitée à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### 6.1 Politique environnementale

Réfléchir et agir pour réduire les pressions sur l'environnement des activités de bureau est essentiel et potentiellement payant. La politique de SOAT doit générer ou accompagner ces dynamiques et fixer des cadres de comportements plus écologiques. Pour son fonctionnement, SOAT a donc privilégié l'usage de technologies « plus propres » et encourage activement au recyclage.

En matière environnementale, SOAT s'est engagée à contrôler attentivement les consommations d'énergies et de consommables, à optimiser l'utilisation des sources d'énergies naturelles et à faire appel aux énergies renouvelables.

D'autre part, étant une SSII, SOAT s'est engagée depuis 2010 dans une démarche *green IT* (alias « l'informatique durable »). Cette démarche vise à réduire l'empreinte écologique, économique, et sociale des technologies de l'information et de la communication. Il s'agit d'une manière globale et cohérente de réduire les nuisances rencontrées dans le domaine des équipements informatiques et ce, durant l'ensemble de la durée de vie de chaque équipement : soit aux différents stades de fabrication, d'utilisation (consommation d'énergie) et de fin de vie (gestion/récupération des déchets, pollution, épuisement des ressources non renouvelables).

## 6.2 Sous-traitants et fournisseurs

SOAT invite chacun de ses fournisseurs et sous-traitants à s'associer à sa démarche afin de mettre en œuvre une politique de développement durable innovante et volontariste. C'est pourquoi, nous privilégions des approvisionnements dont l'impact est plus faible sur l'environnement (produit Eco label européen, marque NF environnement, produits recyclés), ainsi que les fournisseurs locaux.

Aussi, nous promouvons auprès de nos sous-traitants des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT et nous contrôlons le respect par nos fournisseurs des droits humains fondamentaux par le biais d'une Charte RSE Contrat Fournisseur. En cas de non-respect de notre Charte par un de nos fournisseurs, des mesures correctives seront mises en œuvre.

Cette année en particulier, nous avons priorisé trois grands thèmes :

- Sensibiliser nos consultants et nos clients à la préservation de l'environnement
- Améliorer la gestion des déchets et développer l'usage de produits recyclés
- Sélectionner des consommables respectueux de l'environnement

La préservation de l'environnement s'inscrit aujourd'hui comme une évidence que ce soit pour des collaborateurs internes comme pour les candidats, très attentifs à cet engagement, le considérant aussi comme un des facteurs différenciant.

La sensibilisation est par conséquent, plus aisée pour faire prendre conscience des conséquences environnementales et sociales de nos actions de tous les jours, dans le but de changer quelques mauvaises habitudes : extinction des ordinateurs et écrans, recyclage papier carton et autres déchets ménagers, déplacement domicile travail, limitation des impressions, privilégier le courrier électronique, politique « 0 » papier.

SOAT pratique le recyclage des papiers, cartons, cartouches d'imprimantes et le recyclage des matériels informatiques obsolètes et usagés (D3E) en collaboration avec l'entreprise adaptée.

## 6.3 Papier/Cartons

**Pour le papier/carton : 0,081 tonnes**

SOAT, met à disposition des poubelles dédiées aux déchets de papier et de carton avec le passage du prestataire l'ESAT « Leopold BELLAN » une fois par mois pour les vider

Indicateurs de collecte et de valorisation pour l'année	2016	2017
TONNAGE KG	1 104,07	80,96
KG de CO2 PRESERVE	2 760,17	202,40

Le volume de CO<sup>2</sup> préservé est obtenu selon le multiplicateur appliqué par le fournisseur PAPREC à savoir tonnage\*2.5.

La collecte et le traitement des déchets de SOAT est effectué par la ville de Paris et par conséquent n'est pas comptabilisé.

D'autre part, il est demandé aux fournisseurs, ceux qui se chargent d'imprimer les documents en grand nombre (livret d'accueil, documents Marketing, Plaquettes etc..) d'utiliser un label Apur certifiant de la qualité du papier utilisé et qu'il provienne bien de recyclage.

En plus de réduire la quantité de papier consommé, il est important aussi d'utiliser le « bon » papier. SOAT utilise actuellement une large part de papier recyclé pour son activité bureautique - Impression de toutes les têtes de lettre et papier en tête en papier recyclé (100% vieux papiers, certificat écologique "Blauer Engel").

La consommation de papier de SOAT par salarié est résumée dans le tableau suivant :

Année	2014	2015	2016	2017
Consommation de papier Kg/salarié	9,9	9,3	9,2	8,9

#### *Consommation de papier de SOAT par salarié*

La politique de sensibilisation porte toujours ses fruits et la consommation de papier /salarié a encore baissé cette année.

#### **Actions de dématérialisation visant à limiter la consommation de papier et son émissivité :**

Pour améliorer la protection de l'environnement, SOAT intègre dans ses relations client/fournisseur les préoccupations environnementales en favorisant les échanges par voie électronique, les procédures d'achats, de commandes et même de certaines de ses factures via plate-forme dématérialisée.

Exemples de plates-formes dématérialisées : pour les achats de fournitures ; pour les déclarations de temps et de frais des collaborateurs sur l'Intranet ; pour les factures chez certains de ses clients grands comptes. Et aussi : Archivage des paies, journaux comptable et paie, chronos, contrats clients et fournisseurs, documents administratifs (CI, passeport attestations divers, RIB...)

La Communication eco-responsable est un élément de cette politique « 0 papier » :

Toujours dans l'optique de diminuer l'empreinte carbone de sa communication, SOAT a commencé une démarche de numérisation de ses supports de communication.

60% des documents n'auront plus d'impression et de distribution physique, fin 2017

Les outils de messagerie instantanée sont promus afin de limiter les emails internes échangés et donc potentiellement imprimés.

19 grammes de CO<sup>2</sup> : c'est, selon l'ADEME, l'empreinte carbone moyenne d'un email envoyé avec une pièce jointe de 1 Mo. Cela peut sembler dérisoire, mais compte tenu de l'énorme quantité de mails envoyés chaque jour, la dépense énergétique est énorme. « Si l'on replace ces résultats dans le contexte d'une entreprise française de 100 personnes, dont le personnel envoie en moyenne 332 mails par jour (dont la taille est en moyenne de 1 Mo) et sur la base de 220 jours ouvrés par an, les émissions de gaz à effet de serre représentent 13,6 tonnes équivalent CO<sup>2</sup> » soit 136 kg de CO<sup>2</sup> par employé et par an, explique l'étude.

## 6.4 Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques

→ Pour les D3E : 0,2 tonnes

Comme pour le papier, SOAT engage cette action avec différentes sociétés répondant pour la majorité d'entre elles au critère d'Entreprise Adaptée: stockage des matériels obsolètes par SOAT, elles procèdent ensuite à leur enlèvement pour les retraiter. Ces deux prestataires organisent la collecte des DEEE en offrant une traçabilité importante des déchets informatiques et en proposant plusieurs formes de recyclage :

- le recyclage complet du matériel ;
- le recyclage des pièces détachées ;
- le recyclage des matériaux ;
- la destruction sécurisée des disques et des cartouches magnétiques.

Quantité de déchets DEEE collectés et valorisés en 2017: 0,18 tonnes (vs 0,41 tonnes en 2016), dont 22% d'entre eux ont pu être réemployés une fois le traitement, les réparations et les tests effectués.

Les équivalences en Fer, énergie et CO2 sont détaillées dans le tableau ci-dessous :

	Equivalent Fer Kg	Equivalent en energie KWh	Equivalent en CO2
PC de bureau (Tower)	180.4	253.7	71.1
Portable	92.1	129.4	129.4
Ecran TV ou moniteur	43.5	145.9	42.5
TOTAL	316.0	529.0	243

## 6.5 L'eau

Année	2017	2016
Consommation d'eau en m <sup>3</sup>	341,1	403,1

## 6.6 L'électricité

La consommation d'électricité du siège social de la société SOAT, située à Paris est résumée dans le tableau suivant:

Année	2014	2015	2016	2017
Consommation électrique KWh/salarié	1645	1631	1629	1540

*Consommation d'électricité du siège social par salarié présent dans les locaux*

Il semble ainsi que les bonnes pratiques mises en œuvre au sein de SOAT ont permis de réduire encore un peu plus en 2017, certaines consommations par salarié par an.

## 6.7 Evaluation RSE ECOVADIS

La société ECOVADIS a mesuré notre politique de Développement Durable et nous a décerné la note, remarquable de 70/100 en 2017 (**Top 5% des sociétés évaluées**). Cette note est le résultat du cumul de nos points forts en matière de politique de développement durable ainsi que de notre progression sur la mise en œuvre de solution environnementale à SOAT.





## 6.8 Emissions CO<sub>2</sub>-Changement climatique

Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment l'usage des biens et services qu'elle produit

SOAT a fait réaliser son Bilan Carbone (bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre) au second semestre 2017, analysant les données 2016, par un prestataire externe.








Les objectifs définis étaient :

- L'évaluation des émissions de gaz à effet de serre générées en 2016 par l'ensemble des activités
- La hiérarchisation du poids de ces émissions en fonction des activités et sources d'émissions
- Des propositions d'actions et pistes d'orientation à court, moyen et long terme permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

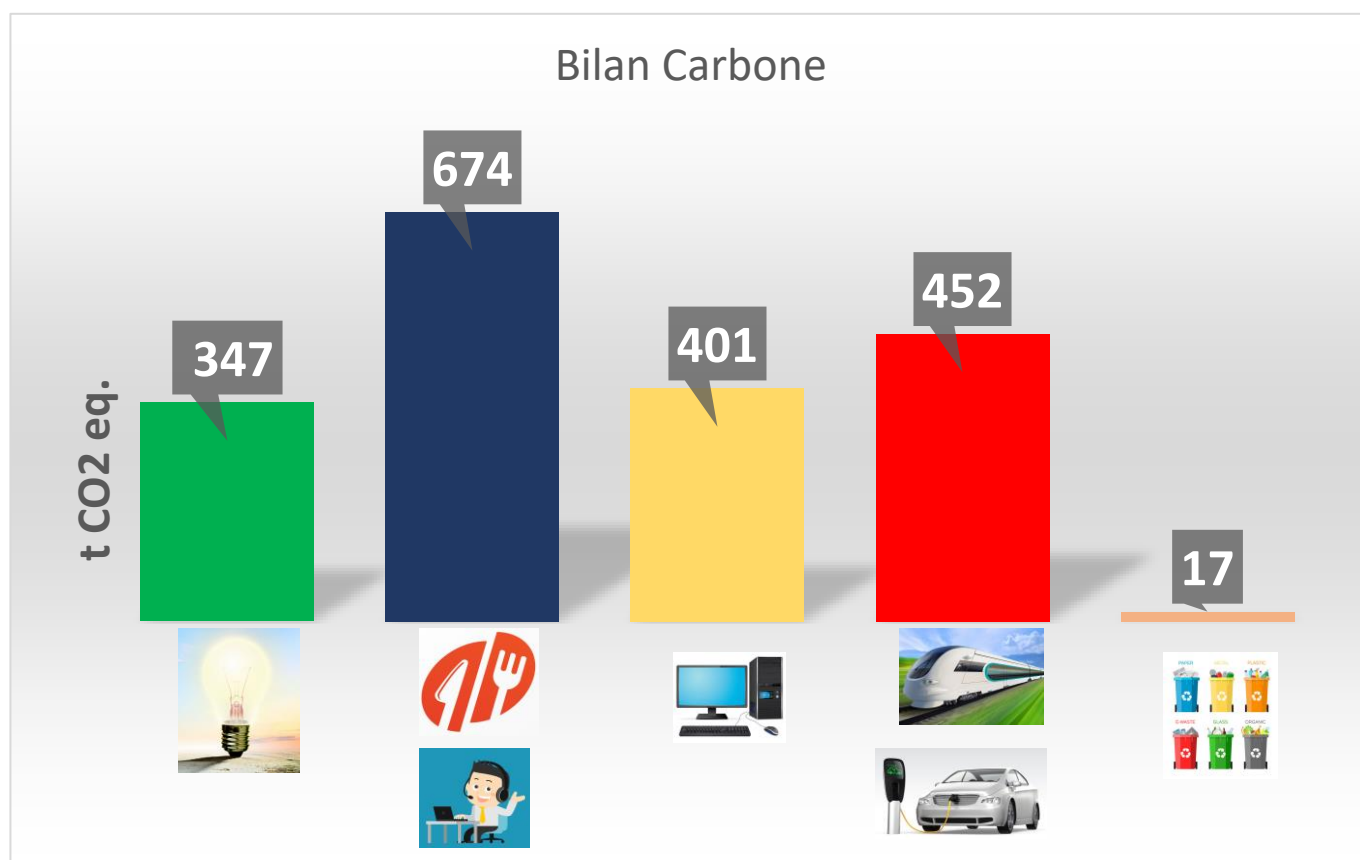
SOAT s'appuie sur les axes définis par son premier Bilan Carbone, ils sont dans la norme de ce qui est produit dans son domaine : le secteur tertiaire

- ➔ Dans ce bilan, 1 891 T CO<sub>2</sub> eq ont été générées par l'activité de SOAT sur le périmètre global en 2016.

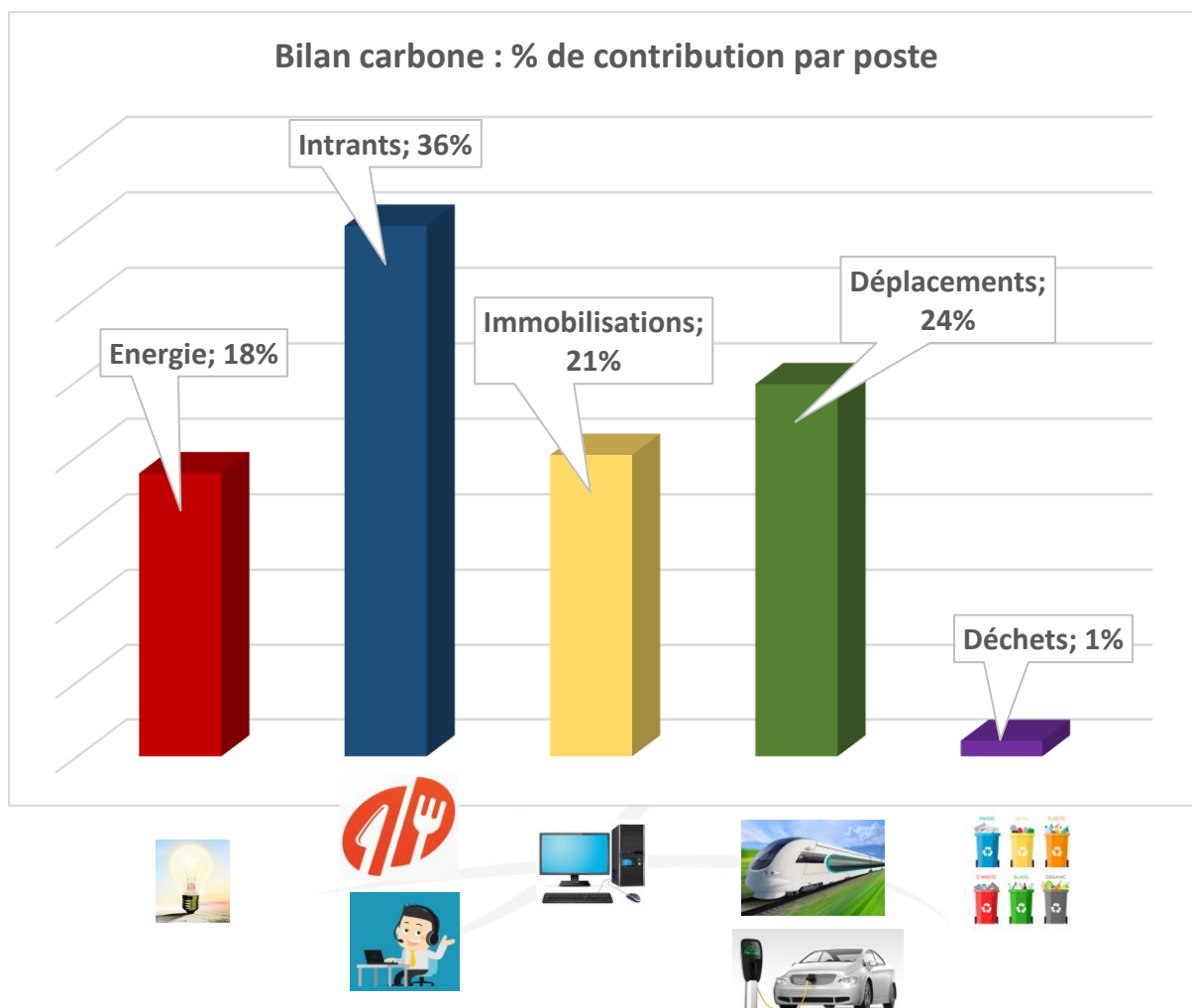
On peut préciser les postes de consommation pris en compte dans ce bilan :

POSTE	DEFINITION
 	<b>INTRANTS</b> Emissions liées aux repas, aux achats de fourniture de bureau et aux services indispensables à l'activité (assurance et banque)
	<b>IMMOBILISATIONS</b> Achat d'un ordinateur avec écran plat et d'une imprimante
	<b>ENERGIE</b> Gaz naturel pour le chauffage et électricité pour les usages électriques
 	<b>DEPLACEMENTS</b> Transport de l'employé dans le cadre du travail (car, voiture au GPL, TGV, TER électrique, TER gazole et train grande ligne)
	<b>DECHETS DIRECTS</b> Déchets des repas mis en CET et dans une moindre mesure aux matériaux mis en recyclage (papier et carton).

→ Les émissions sont décomposées en T CO2 Equivalentes par poste du Bilan Carbone comme suit :



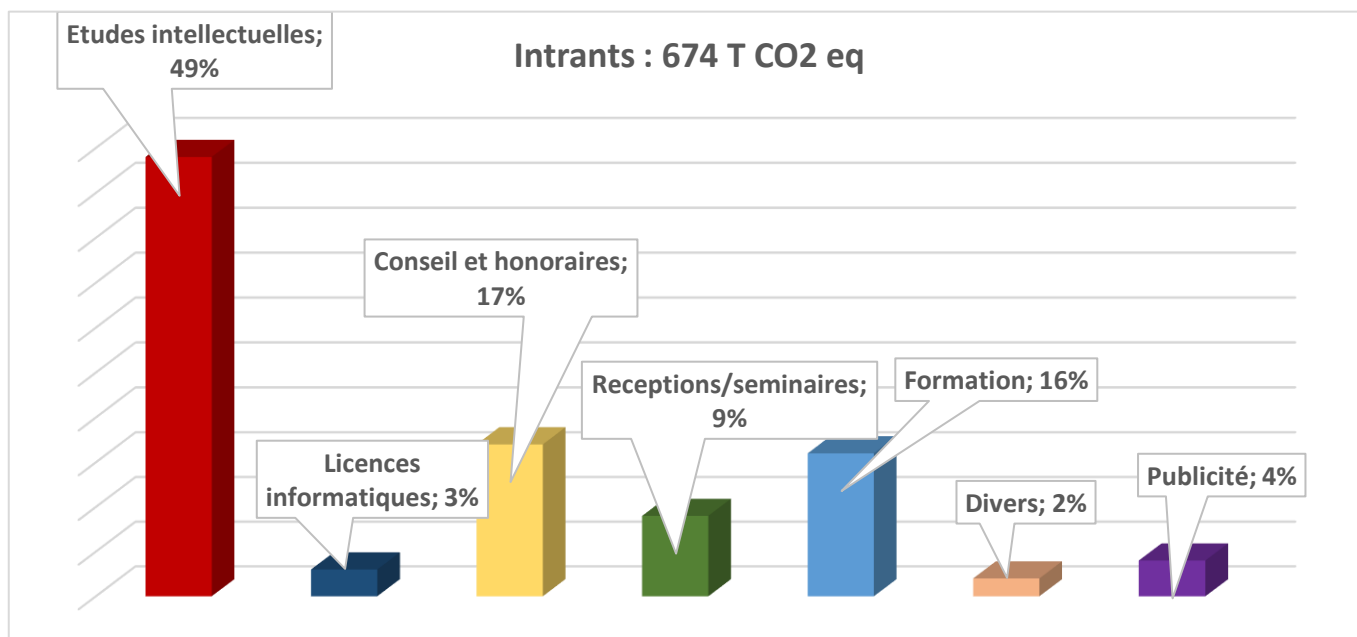
→ Les émissions sont décomposées en % par poste du Bilan Carbone comme suit :



Le poste « Intrants » est la principale source d'émissions de CO<sub>2</sub>. Il représente un peu moins de la moitié des émissions de l'entreprise : 674 T CO<sub>2</sub> eq. soit 36%.

On note également le poids important à peu près à parts égales des « déplacements », à 452 T CO<sub>2</sub> eq 24% du bilan global, « immobilisations » 401 T CO<sub>2</sub> eq 21% du bilan global et « Energie » 347 T CO<sub>2</sub> eq 18% du bilan global .

## Les « Intrants »



La majorité des émissions de Gaz à Effet de Serre des achats de service proviennent des études intellectuelles réalisées pour SOAT (49% des émissions du poste). Ces achats représentent 80% du montant total dépensé et englobent les coûts de sous-traitance.

La Formation (interne/externe via SOAT training) contribue à hauteur de 16%, aux émissions « intrants », les conseils et honoraires 17%. Enfin, les réceptions/séminaires à hauteur de 9%.

Le reste des intrants (fournitures, publicité, Licences...) génèrent 9% des émissions du poste.

## « Les Déplacements »

Le poste Déplacements est le deuxième poste le plus émissif. Il représente 24% du bilan total, soit 452 T CO2 eq.

Trois types de trajets sont pris en compte :

- Les trajets réguliers des salariés entre leur domicile et le site où ils travaillent : « déplacements domicile-travail » ;
- Les « déplacements professionnels » (trajets dans un cadre commercial, Voyages pour conférences.....)
- Les trajets des visiteurs se rendant au siège, appelés « déplacements visiteurs ».

En complément, les télé-conférences sont également privilégiées et permettent aux collaborateurs de participer activement à la réduction des coûts de déplacement.

SOAT incite ses collaborateurs, à chaque fois que cela est possible, à prendre les modes de transport doux tels que transports en communs ou vélos (SOAT rembourse l'abonnement Velib à PARIS), notamment pour les voyages en France ou les trajets quotidiens chez les clients, et les transports en communs pour les franciliens (50% du pass Navigo est remboursé pour les consultants et 100% aux commerciaux).

Concernant le parc automobile, il recense en 2017 : 4 véhicules hybrides. Les véhicules de fonction SOAT sont déjà choisis de manière à émettre peu de gaz à effet de serre.

En 2017, l'utilisation des véhicules par les collaborateurs dans le cadre de leurs déplacements professionnels a généré 89,76 T CO<sup>2</sup> eq.

Concernant le déplacement des consultants en train ou en avion, SOAT a enregistré les données suivantes, stables par rapport à 2016 de la consommation de CO<sup>2</sup> par salarié.

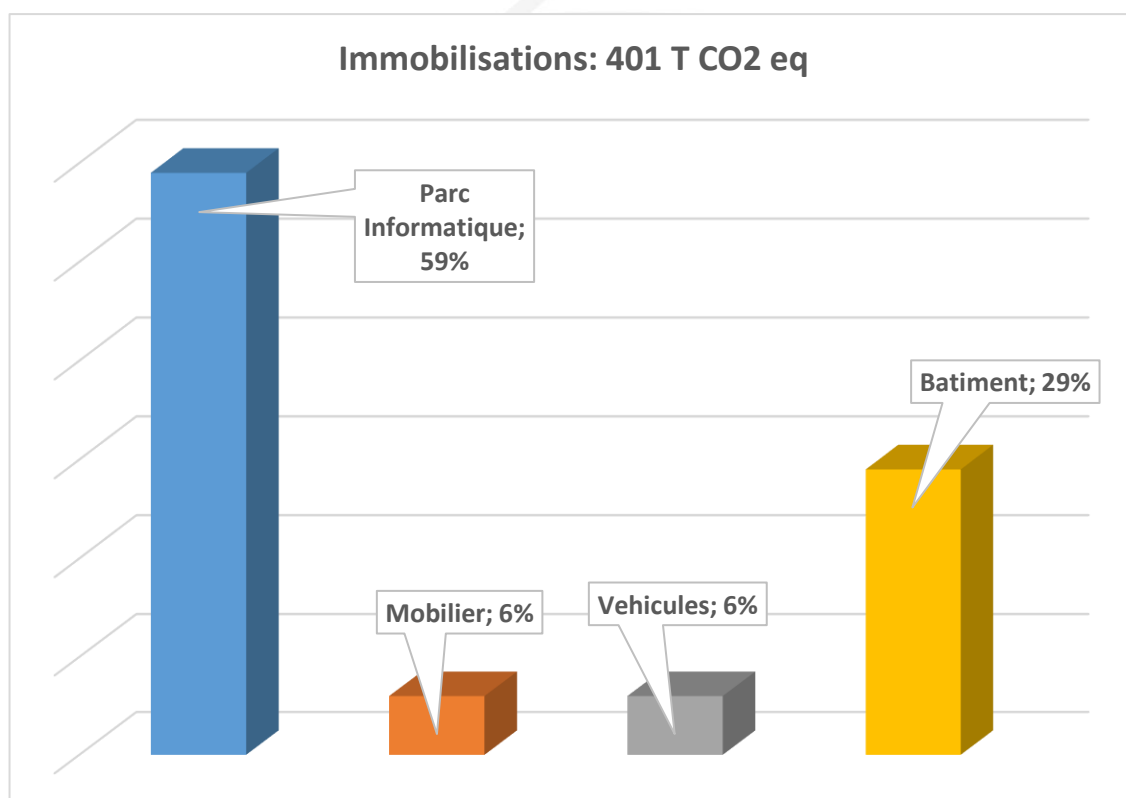
Le nombre de salariés pris en compte est le nombre de collaborateurs utilisant le train et l'avion, et non le total des consultants de l'entreprise.

T CO <sup>2</sup> Eq	2016	2017
Aérien	18	15
Ferroviaire	6	5
Total	24	20
Kg CO <sup>2</sup> Eq par Salarié	208	175

## « Les Immobilisations »

Les émissions liées à l'amortissement d'immobilisations des fabrications des biens durables utilisés par SOAT constituent le troisième poste le plus émissif.

Ce poste représente 21% du bilan total, soit 401 T CO<sub>2</sub> Eq.



Le parc informatique et les serveurs pèsent pour près de 62% des émissions de ce poste.

Les 300 ordinateurs comptent pour près des trois quarts des émissions et les 8 serveurs pour près d'un quart. Le reste des émissions est généré par les équipements, tablettes, téléphones etc. et représente au total 5% des émissions du parc informatique.

Au regard des préconisations effectuées, SOAT a mis en œuvre un plan d'actions visant notamment à prolonger les durées d'utilisation du parc informatique et à travailler sur les usages afin de juger de la nécessité de renouveler de manière différenciée certaines parties des parcs, à des fréquences plus ou moins importantes.

SOAT a renouvelé en 2017 le parc informatique de sa Structure. Elle a ainsi doté près de 70 collaborateurs d'ordinateurs portables, moins consommateurs d'énergie et donc plus respectueux de l'environnement.

En effet, selon une étude réalisée par le Programme gouvernemental Energy Star, ces derniers utilisent des composants (adaptateurs, disques durs, écrans et unités centrales) bénéficiant d'un meilleur rendement énergétique. Ainsi, un ordinateur portable de 30 W permet d'économiser jusqu'à 80 % par rapport à la consommation d'un ordinateur de bureau de 120 W possédant un écran CRT de 80 W.

Il faut savoir que les ordinateurs portables utilisés comme des ordinateurs de bureau de remplacement et disposant d'un écran plus large (jusqu'à 16-17") ainsi que des fonctions de gestion de l'alimentation électrique moins consommatrices, peuvent permettre de réaliser des économies d'énergie de plus de 50 %.

SOAT a remplacé certaines applications et en a déployé de nouvelles (Comptabilité, Paye et règlement dématérialisé aux clients et fournisseurs) en mode SaaS (Le logiciel en tant que service ou Software As A Service est un modèle d'exploitation commerciale des logiciels dans lequel ceux-ci sont installés sur des serveurs distants plutôt que sur la machine de l'utilisateur).

## « Energie »

Le dernier poste significatif dans le Bilan Carbone concerne l'Energie. Il représente 18% du bilan total, soit 347 T CO<sup>2</sup> Eq.

Pour la consommation d'électricité, le chiffre 2017 pour la France est de 109 MWh (2016 : 119 MWh).

Pour les émissions de GES, cela nous ramène à 6,97 T CO<sup>2</sup> eq/ en utilisant un facteur d'émission de Base Carbon (0,0647 kg eq CO<sup>2</sup>/kWh).

## 6.9 Synthèse des résultats relatifs à l'environnement

- **BILAN COP 2017 :**

- Encourager la mobilité durable et partagée
- Continuer à diminuer l'empreinte CO<sup>2</sup> et favoriser le co-voiturage
- Systématiser l'usage de la téléconférence
- Valider la politique écologique de l'entreprise, en constante amélioration, par des signes révélateurs d'une bonne pratique environnementale et encourageants pour continuer sa lutte vers le développement durable.
- L'implication écologique inclu 100% de nos sous-traitants et fournisseurs
- Bureaux installés à domicile : télétravail et home working vont être plus promus
- Déplacements en train, en priorité
- Matériel informatique économique

- **OBJECTIFS :**

- Continuer de chercher des solutions innovantes afin de continuer la réduction de notre empreinte écologique, et les appliquer.
- Augmenter notre implication auprès de fondations écologiques
- Tenter d'impliquer nos consultants en mission chez nos clients en les poussant à réaliser le logiciel pour lequel ils ont été mandatés, en ajoutant la composante « logiciel vert » qui réduira au maximum l'empreinte écologique du matériel informatique lors de l'usage du dit logiciel.

## 7 | PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

**Principe 10** : SOAT s'engage formellement à lutter contre toute forme de corruption dans le cadre de ses activités, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vins.

### La Charte Ethique de SOAT

Notre charte éthique des affaires pose les fondements de notre politique dans ce domaine, en délimitant : les cas de conflits d'intérêts, les possibilités de dons dans le cadre de projets de mécénat, les règles relatives au droit de la concurrence, la confidentialité et la sélection des fournisseurs, la conduite de nos affaires selon les plus hauts standards d'honnêteté, d'intégrité et d'équité, l'établissement de relations équitables et à long terme avec nos clients et la définition d'une politique claire en matière de cadeaux (reçus et offerts).

#### → Conflits d'intérêts :

Chaque collaborateur doit faire preuve de loyauté et déclarer sans délai à la hiérarchie toute situation dans laquelle son intérêt personnel ou celui d'un de ses proches serait susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts de SOAT dans l'exercice de ses activités. Il s'agit notamment des relations avec les fournisseurs, clients, concurrents identifiés et toute organisation ou personne en relation avec SOAT, ou cherchant à y entrer.

#### → Mécénat et dons :

Dans ce domaine, nos interventions sont caractérisées par l'absence de contrepartie administrative ou commerciale. SOAT n'intervient qu'en qualité de partenaire, sans responsabilité de maître d'œuvre ou d'opérateur, et n'apporte son concours, dûment finalisé, qu'à des projets ou actions dont les initiateurs prennent en charge la conduite après avoir accompli l'ensemble des démarches légales et administratives requises, et après avoir obtenu toutes les autorisations et garanties nécessaires.

#### → Droit de la concurrence et confidentialité :

Nous nous conformons au droit français et européen de la concurrence et au droit correspondant de chacun des pays où elle est amenée à exercer son activité. La direction et le personnel sont sensibilisés à l'ensemble des questions de confidentialité professionnelle et sont informés de leur devoir de discrétion à l'égard de leurs proches.



Ainsi, étant soucieux de la société dans laquelle nous évoluons, SOAT a établi une Charte autour de la propriété intellectuelle, organisée autour de deux grandes valeurs : la transparence de l'information, et sa sécurité.

Aussi, une Charte relative à la protection des données personnelles a été mise en place, marquant une forte implication de SOAT en faveur de la protection de la vie privée. Celle-ci matérialise les engagements de SOAT envers ses utilisateurs (clients/prospects/partenaires) et décrit les modalités suivant lesquelles l'entreprise utilise les données personnelles qui les concernent.

Ainsi Les 7 principes ci-dessous sont applicables au sein de notre entreprise, traduisant le caractère essentiel pour nous de la complète satisfaction et la totale confiance en SOAT par ses utilisateurs. Ces « 7 principes » constituent les principales règles applicables dans le monde entier pour tous les logiciels développés par SOAT.

<b>1) Transparence</b>	Lors de la collecte et du traitement des données personnelles, SOAT communiquera toute information et informera de la finalité et des destinataires des données.
<b>2) Légitimité</b>	SOAT collecte et traite les données personnelles uniquement aux fins qui sont décrites dans la présente Charte.
<b>3) Pertinence et exactitude</b>	SOAT ne collecte que les données personnelles nécessaires au traitement des données. SOAT prendra toutes les mesures raisonnables pour garantir que les données personnelles que la société conserve, sont exactes et à jour.
<b>4) Conservation</b>	SOAT conservera les données personnelles pendant la période nécessaire aux fins du traitement des données conformément aux exigences prévues par la loi.
<b>5) Accès, rectification et opposition</b>	Tout utilisateur a la possibilité d'accéder, de modifier, de corriger ou de supprimer ses données personnelles. Il peut également s'opposer à l'utilisation de ses données personnelles notamment afin de ne pas recevoir de prospection commerciale.
<b>6) Confidentialité et sécurité</b>	SOAT mettra en place les mesures techniques et organisationnelles raisonnables pour protéger les données personnelles contre l'altération ou la perte accidentelle ou illicite ou l'utilisation, la divulgation ou l'accès non autorisé.
<b>7) Partage et transferts internationaux</b>	SOAT peut partager les données personnelles au sein de la société ou avec des tiers (tels que partenaires commerciaux et /ou prestataires de services) aux fins exposées dans la présente Charte. SOAT prendra des mesures appropriées pour garantir la sécurité du partage et du transfert.

## → Sélection des fournisseurs :

Nous nous attachons à éviter toutes formes de favoritisme dans le cadre du choix de nos fournisseurs. Ainsi, pour chaque nouvelle prestation, plusieurs devis sont réalisés sur les mêmes critères afin de permettre le choix le plus impartial possible.

Pour parfaitement réussir dans sa politique d'achats responsables et être en cohérence avec sa politique RSE, SOAT doit contrôler que ses partenaires fournisseurs travaillent dans le même sens et partagent les mêmes visions de progrès en matière de politique environnementale, sociale et d'éthique des affaires.

Disposant d'une Charte des Achats responsables, SOAT a formalisé ses critères de choix dans le domaine RSE vis-à-vis de ses fournisseurs et sélectionne l'ensemble de ses fournisseurs sur des critères économiques, sociaux et environnementaux.

Grâce à sa charte, SOAT invite l'ensemble de ses fournisseurs à s'associer à sa démarche de responsabilité sociétale, sociale et environnementale et à se conformer aux dispositions du pacte mondial et aux dispositions de l'OIT.

Cette charte est élaborée par la médiation du Crédit et La Compagnie des dirigeants et acheteurs de France (CDAF). Basée sur le volontariat, elle comporte dix engagements de la part des grands donneurs d'ordre pour des achats responsables.

### **1 Assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs**

L'attitude responsable du grand donneur d'ordres consiste à payer conformément à la loi LME

### **2 Favoriser la collaboration entre grands donneurs d'ordres et fournisseurs stratégiques**

Veiller à respecter le management des entreprises concernées.

### **3 Réduire les risques de dépendances réciproques entre donneurs d'ordres et fournisseurs**

Toutes les actions qui peuvent être engagées par les PME (diversification, internationalisation, amélioration des savoir-faire) seront autant d'initiatives positives pour les donneurs d'ordre.

### **4 Impliquer les grands donneurs d'ordres dans leur filière**

Les grands acheteurs seront attentifs à la consolidation des filières de production, surtout en cas d'avance technologique et favoriseront leur déploiement international.

### **5 Apprécier le coût total de l'achat**

Pour apprécier la compétitivité entre des offres de différentes provenances.

### **6 Intégrer la problématique environnementale**

Le grand donneur d'ordres doit anticiper et a également un rôle d'exemplarité.

### **7 Veiller à la responsabilité territoriale de son entreprise**

Veiller aux bons échanges de relations d'affaires avec les clients et les fournisseurs implantés sur le même territoire et rechercher sur son territoire, à contribuer le plus possible à développer l'activité économique.

### **8 Les Achats : une fonction et un processus**

Professionnalisme de ses acheteurs : Métier, éthique, concurrence ouverte, libre et loyale, transparence et traçabilité des procédures,

## **9 Une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs**

Mission collective : La fonction Achat pilote ou coordonne l'ensemble de la relation commerciale, financière et comptable, les plans d'activité appropriés à la mise en œuvre de cette Charte, le suivi des indicateurs associés et des actions correctrices qui s'imposeraient.

## **10 Fixer une politique cohérente de rémunération des acheteurs**

Fixation des objectifs d'un acheteur intégrant notamment l'ensemble de ces principes.

### **→ Cadeaux, repas et divertissements :**

A SOAT, il est interdit d'accepter des cadeaux, repas ou divertissements, ou toute autre faveur, de la part de clients ou de fournisseurs si cela est susceptible de compromettre, ou sembler compromettre, la capacité d'un salarié ou d'un dirigeant à prendre des décisions professionnelles objectives.

Réciproquement, SOAT veille à ne pas offrir des cadeaux repas ou divertissement supérieurs à la limite définie par la charte éthique à ses clients.

L'acceptation de cadeaux, de repas ou de distractions qui excèdent les limites définies dans la Charte Éthique doit être approuvée, par écrit, par un responsable Opérationnel SOAT de l'éthique.

### **→ Système d'alerte :**

En cas de doute sur la conduite à tenir en situation professionnelle, le salarié de SOAT est appelé à prendre conseil auprès de sa hiérarchie ou de l'autorité éthique de l'entreprise.

Enfin, la mise en œuvre d'une démarche éthique et déontologique exige de rendre possible et facile l'exercice du droit d'alerte par tout salarié de SOAT ou par toute personne extérieure en cas de constat d'un manquement individuel ou collectif aux valeurs, aux règlements ou aux lois régissant notre démarche.

Tout salarié dispose donc de deux voies de recours pour faire part d'un problème d'éthique ou de déontologie, auquel il se trouve confronté :

- via la voie hiérarchique directe ou de niveau plus élevé
  - ou via le responsable éthique de SOAT – en l'occurrence, le Contrôleur Interne ou ses relais locaux.
- Synthèse des résultats relatifs à la lutte contre la corruption

## 7.1 Synthèse des résultats relatifs à la lutte contre la corruption

- **BILAN COP 2018 :**

- La Charte éthique des affaires a été expliquée à chaque collaborateur durant son intégration. Elle est également régulièrement actualisée et diffusée auprès des salariés.
- 100 % des collaborateurs ont signé le document appelé « l'engagement de responsabilité » stipulant que la charte Ethique a été remise et expliquée au collaborateur SOAT.
- En cas de non respect de la Charte Ethique, un système d'alerte a été mis en place.
- Divers documents et brochures ont été remis, assortis de conférences couvrant tous les points de la démarche RSE SOAT : droits de l'homme, Conditions de Travail, protection de l'environnement et la lutte anticorruption.
- Sur la période de la COP, aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption, de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin, n'a été rapporté.

- **OBJECTIFS :**

- ➔ Déploiement d'un module E-learning pour les commerciaux portant sur les bonnes pratiques des affaires.
- ➔ Adaptation charte Ethique des affaires SOAT au code de conduite Middlednext
- ➔ Evaluation annuelle des fournisseurs par un audit