



COP SOAT

COMMUNICATION

PROGRES SOAT 2019



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		19/03/2019
Revue(s)	Charlotte ABRIC		12/05/2019
	Stéphanie JILET		18/05/2019
Validation (s)	Helene MERGUI		21/06/2019
Suivi des versions			
Version	Date	Porteur	Description
1.0	22/03/2019	M. AZRIA	Création du document
1.1	19/05/2019	S JILET	Modifications mineures
2.0	20/06/2019	H.MERGUI	Mise en page

TABLE DES MATIERES

1	SOAT ET LE GLOBAL COMPACT	5
2	 EDITORIAL DU DIRECTEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE	6
3	 UN ENGAGEMENT FORT ET RENOUVELLÉ	7
4	Gouvernance	8
4.1	Organes de decision.....	8
4.2	Identification des parties prenantes.....	9
5	FACTEURS DE RISQUES LIES A L'ACTIVITE DE SOAT	11
5.1	Les Enjeux liés à nos collaborateurs.....	11
5.1.1	Description des risques et opportunités :.....	11
5.1.2	Les Engagements SOAT.....	12
5.2	Les enjeux liés à nos clients.....	12
5.2.1	Description des risques et opportunités :.....	12
5.2.2	Nos engagements.....	13
5.3	Les enjeux liés à l'environnement.....	13
5.3.1	Description des risques et opportunités :.....	13
5.3.2	SOAT s'engage.....	14
5.4	Les enjeux liés à l'éthique et la gouvernance.....	14
5.4.1	Description des risques et opportunités :.....	14
5.4.2	SOAT s'engage.....	15
5.5	Objectifs de relations durables des Nations Unies.....	16
5.6	Chiffres clés.....	18
6	 PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME	20
6.1	Evaluation, politique et mise en œuvre.....	20
6.2	Synthèse des résultats relatifs aux Droits de l'Homme.....	22
7	 PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	23
7.1	Promotion et respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.....	23
7.2	Travail forcé ou obligatoire et travail des enfants.....	24
7.3	Diversité et non-discrimination.....	24
7.4	Favoriser l'égalité des chances.....	26
7.4.1	Un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes :.....	26
7.4.2	Répartition par âge de l'effectif total au 31 Décembre 2018.....	28
7.4.3	Promotions.....	28
7.5	Salariés étrangers :.....	29
7.6	Recrutement :.....	29
7.7	Emploi des personnes handicapées :.....	30
7.8	Bilan et objectifs égalité des chances.....	31
7.8.1	Recrutement.....	31

7.8.2	Bilan et objectifs futurs rémunération	32
7.8.3	Bilan et Objectifs futurs Promotion Professionnelle	33
7.9	Objectifs Futurs Recrutement	34
7.10	Formation continue	35
7.11	Activités et œuvres Sociales	37
7.12	Conditions de travail	38
7.12.1	Bien-être au travail et esprit de cohésion :	38
7.12.2	Congés.....	39
7.12.3	Sécurité et santé au travail.....	39
7.12.4	Accidents de travail et de trajet.....	40
8	 PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT	42
8.1	Politique environnementale	42
8.2	Sous-traitants et fournisseurs.....	43
8.3	Papier/Cartons.....	44
8.4	Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques	45
8.5	L'eau	46
8.6	L'électricité.....	46
8.7	Evaluation RSE ECOVADIS	47
8.8	Emissions CO2-Changement climatique.....	48
8.8.1	Considerations Générales et methodologie	48
8.8.2	« Les Intrants ».....	51
8.8.3	« Les Déplacements ».....	53
8.8.4	« Les Immobilisations »	55
8.8.5	« Energie »	56
8.8.6	« Dechets ».....	57
8.8.7	Chiffres clés Carbone SOAT 2019.....	58
8.9	Synthèse des résultats relatifs à l'environnement	60
9	 PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	61
9.1	Synthèse des résultats relatifs à la lutte contre la corruption	65

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 8^e COP (Communication de Progrès) que SOAT a faite autour des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans le cadre de Global Compact.

C'est pourquoi nous avons placé la pédagogie et la transmission dans notre ADN, dans une volonté de créer une culture qui soit la plus partagée possible et qui permette une meilleure compréhension des enjeux dans le respect des 10 principes et maintenant aujourd'hui des 17 ODD (objectifs de développement durable).

Nos succès récents nous poussent à toujours contribuer à infléchir les comportements et les mentalités à l'intérieur et à l'extérieur de SOAT, afin de construire un monde plus responsable, solidaire, sensé et donc harmonieux et plus durable.

C'est cette conviction 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.

Les leviers et les possibilités de progrès sont infinis, nous devons continuer à agir pour le bien et l'intérêt commun de notre génération mais aussi de celle de nos enfants.

Michel AZRIA

Directeur du Développement Durable




3 | UN ENGAGEMENT FORT ET RENOUELLÉ

Par goût des relations humaines et des échanges autour d'idées novatrices, nous sommes engagés, avec la création de SOAT, il y a 19 ans, dans un projet qui vise à démontrer que le professionnalisme, le sens du service de l'excellence et du résultat s'intègrent dans le développement d'une organisation respectueuse de la diversité, une approche éthique de notre métier et un management de proximité, réactif et transparent.

Partenaire de référence des grandes organisations dans la digitalisation de leurs activités et services, SOAT s'attache à développer et mettre en pratique une politique de développement durable à la hauteur de ses responsabilités. Depuis 2012, notre société est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, avec pour volonté d'inscrire son développement dans une démarche de transparence, d'équité et de respect, guidée par ses valeurs fondatrices.

Au cœur de sa démarche d'entreprise, la politique de Responsabilité Sociale et Environnementale de SOAT est aujourd'hui reconnue par tous, salariés, clients.

SOAT s'attache à déployer chaque année de nouvelles actions RSE et à intégrer la composante développement durable dans l'ensemble des projets transverses de la société, comme l'attestent les indicateurs chiffrés proposés dans ce rapport. Dans une vision stratégique de long terme et au sein d'une démarche d'amélioration continue, les actions mises en œuvre par SOAT enrichissent ses relations avec ses clients, collaborateurs, partenaires et fournisseurs.

SOAT renouvelle aujourd'hui son engagement auprès du Pacte Mondial et sa volonté de continuer à agir activement pour le respect et la promotion de ses principes relatifs aux Droits de l'Homme, aux normes et droits du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption. Ces principes guident nos démarches en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale.

David- Éric LEVY

Directeur Général et Président du conseil d'Administration



4 Gouvernance

4.1 Organes de decision

Le CODIR (Comité de Direction) : élabore, surveille la mise en œuvre de la stratégie SOAT dans le but de générer de la valeur pour ses clients, ses parties prenantes et ses collaborateurs. Ce Comité est composé de 6 Directeurs, 3 femmes et 3 hommes.

Le Comité éthique : contribue avec le Comité de direction à élaborer, mettre en œuvre la stratégie RSE SOAT, détermine l'orientation et les priorités des plans d'actions en matière d'éthique et de conformité

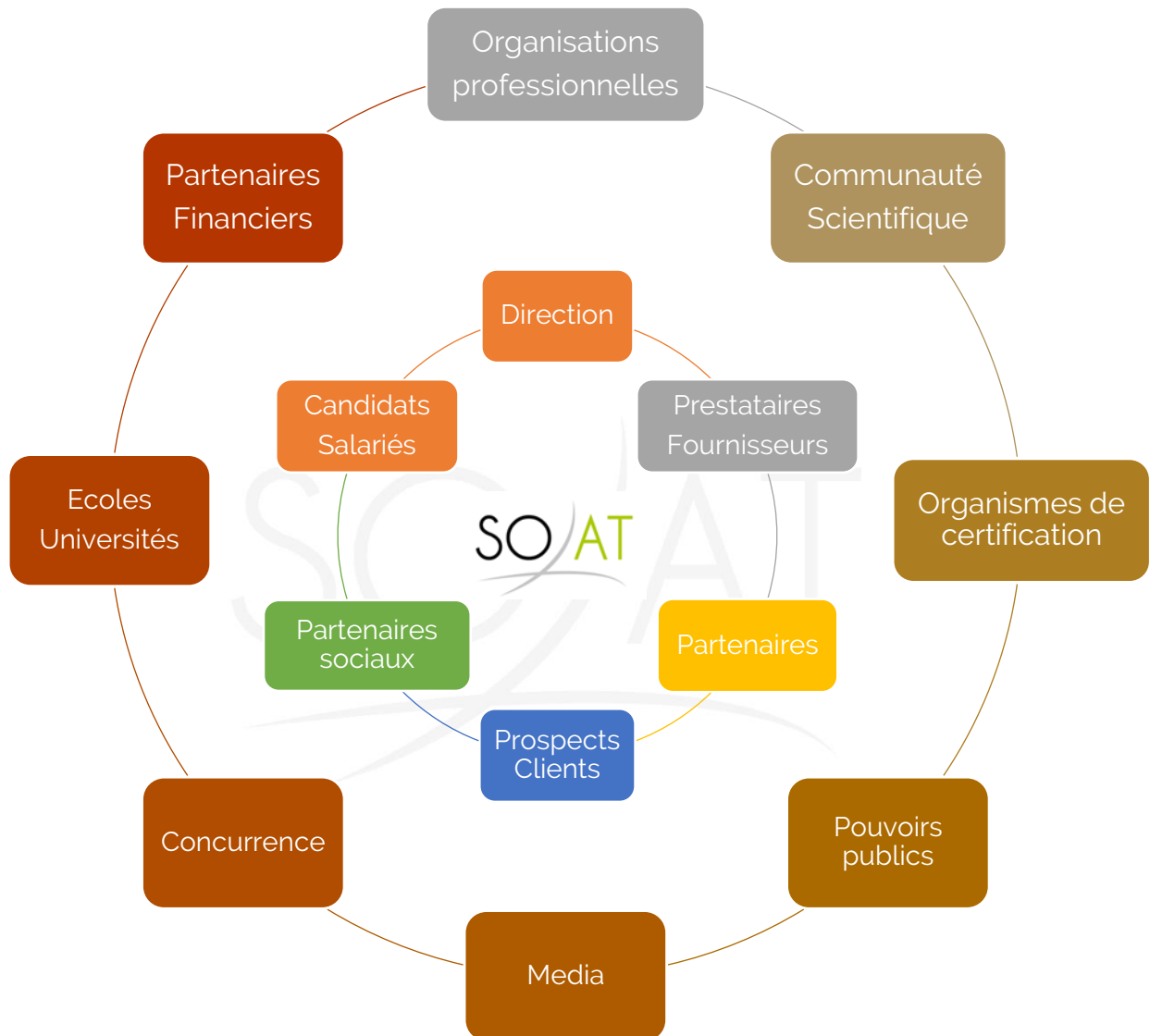
Le département juridique : examine les contrats (identification du risque) à plusieurs niveaux : financiers, opérationnels, technologiques, clients, juridiques et fournisseurs. Le département juridique est dirigé par la Directrice Administrative et Financière de SOAT

Le département RSE, Qualité, Sécurité, audit : garantit l'efficacité et la fiabilité du contrôle interne et durable, supervise le programme de responsabilité d'Entreprise, de la gestion des risques, des actions et objectifs à réaliser. Ce programme est contrôlé par un membre constitutif du comité de direction.

SOAT s'engage dans une pratique commerciale responsable et durable génératrice de valeur ajoutée pour nos partenaires (clients, collaborateurs, partenaires commerciaux, fournisseurs communautés). Notre vision est de construire et développer un référentiel de valeurs couvrant les points suivants:

- **Le sens de l'écoute** : en collaborant avec nos clients, nous nous engageons à comprendre leurs besoins commerciaux réels et à leur fournir des résultats mesurables dans la durée. Nous prenons très au sérieux le dialogue avec nos clients et tenons compte de leurs remarques et commentaires.
- **Nos valeurs** : nous disons ce que nous faisons et nous faisons ce que nous disons. SOAT a un code de conduite et éthique formalisé très strict qui guide toutes nos pratiques commerciales.
- **Nos collaborateurs et leur environnement de travail** : nous nous sommes engagés à être un employeur responsable envers les collaborateurs qui choisissent de nous rejoindre. Nous nous assurons que les locaux et nos méthodes de travail respectent les règles de sécurité et permettent ainsi à notre personnel de donner le meilleur d'eux-mêmes. Nous avons une culture du bien être au travail qui respecte et tire le meilleur parti de la diversité de notre personnel en tant qu'individus.
- **La Sécurité** : Depuis ces dernières années, les enjeux sécuritaires ont un prix et il se compte en milliards pour n'évoquer que la cybercriminalité. Entreprise étendue, internet des objets, Bring Your Own Device, contraintes réglementaires accrues, la sécurité est devenu une obligation. Mais au-delà de notre propre gouvernance, c'est aussi une question de confiance, car tous les jours, SOAT réalise des prestations et des projets pour ses clients. SOAT a ainsi mis en œuvre une politique de sécurité du système d'information. L'ensemble des collaborateurs est sensibilisé aux bonnes pratiques et chacun doit passer l'ensemble de la formation en ligne. Au niveau de la protection des données, les serveurs et postes de travail sont chiffrés ainsi que les messages sensibles. Au niveau des développements, la sécurité est intégrée dans toutes nos méthodologies projets. Nous utilisons des logiciels d'automatisation des tests statiques et dynamiques pour garantir un développement parfaitement sécurisé.

4.2 Identification des parties prenantes



Clients et partenaires

- **Attentes** : Dans un contexte de changements technologiques et sociaux, les clients et partenaires de SOAT s'attendent à bénéficier des outils numériques et de l'expertise appropriés pour relever leurs propres défis et développer leur activité. Ils attendent que SOAT soit un partenaire avisé, fiable, inventif et engagé dans leur transformation numérique.
- **Défis** : Satisfaction, confiance et anticipation des besoins futurs des clients et des partenaires
- **Valeur créée par SOAT** : Accélérer le leadership, développer des parts de marché, créer des avantages compétitifs, favoriser une culture d'entreprise et des capacités d'innovation, maintenir une confiance mutuelle avec nos partenaires.

Direction Generale et Associés

- **Attentes** : Les directeurs de SOAT attendent rentabilité, clarté et transparence. Ils doivent être informés de la stratégie de SOAT et de la manière dont SOAT compte allouer ses ressources.
- **Défis** : réflexion intégrée, transparence, crédibilité
- **Valeur créée par SOAT** : divulguer publiquement les indicateurs clés de performance en termes de développement durable, favoriser l'intégration de facteurs non financiers et à long terme

Collaborateurs

- **Attentes** : Les collaborateurs de SOAT veulent travailler dans les meilleures conditions possibles, avoir l'opportunité d'évoluer et de grandir au sein de l'entreprise et être reconnus pour leurs réalisations.
- **Défis** : bien-être au travail, engagement des collaborateurs, attractivité.
- **Valeur créée par SOAT** : assurer la satisfaction des collaborateurs, développer les connaissances et les compétences, assurer une gestion des talents, encourager la collaboration, inculquer la culture d'entreprise

Fournisseurs

- **Attentes** : SOAT a développé un écosystème robuste de fournisseurs pour l'aider à développer de nouveaux services et à atteindre de nouveaux marchés. Les fournisseurs de SOAT en attendent une relation contractuelle à long terme fondée sur la confiance, l'équité et des valeurs éthiques partagées.
- **Défis** : collaboration, partage des connaissances, efficacité
- **Valeur créée par SOAT** : garantir une qualité de service élevée, créer des synergies, minimiser les risques dans la chaîne d'approvisionnement

5 FACTEURS DE RISQUES LIES A L'ACTIVITE DE SOAT

SOAT a adopté une stratégie intégrée au service de son ambition 2019, incluant des objectifs extra-financiers dans son business model, dans le but de créer de la valeur pour toutes ses parties prenantes. SOAT effectue régulièrement des évaluations de risques afin de s'assurer que sa stratégie répond aux attentes des parties prenantes et aux défis identifiés les plus importants.

L'évaluation des risques donne la priorité aux domaines sur lesquels SOAT doit se concentrer pour répondre aux attentes des parties prenantes (meilleures pratiques, normes internationales, nouvelles réglementations, etc.) et qui peuvent impacter en profondeur la société.

SOAT a procédé à un examen approfondi des risques extra-financiers susceptibles d'affecter sa capacité à créer de la valeur à court, moyen et long terme. Il s'agit de risques inhérents auxquels SOAT est confronté au regard de ses activités en tant que société informatique, de ses marchés dans lesquels SOAT exerce ses activités. Les risques sont à la fois financiers et non financiers et ont été évalués en fonction des principaux enjeux de SOAT soit : les collaborateurs, les clients, l'innovation, l'éthique et la gouvernance, et l'environnement.

Au total, sur la base de sources internes et d'expertises externes, les risques décrits ci-après sont considérés comme significatifs et sont gérés par SOAT à l'aide de plan d'actions appropriés

5.1 Les Enjeux liés à nos collaborateurs

Etre un employeur responsable : SOAT a la responsabilité et l'ambition de proposer et d'accompagner ses collaborateurs au travers de parcours de montée en compétence, et de leur fournir en permanence les compétences nécessaires afin d'accompagner la transformation numérique.

5.1.1 Description des risques et opportunités :

Les principaux défis que SOAT aura à relever en matière de ressources humaines sont :

- **Gestion des talents et des compétences:** La capacité de SOAT à fournir des services de qualité repose sur l'expertise de ses Collaborateurs. Par conséquent, il est essentiel d'attirer les meilleurs candidats et de retenir et développer les talents. En tant que partenaire de confiance de la transformation digitale de ses clients, SOAT offre à ses collaborateurs un plan d'accompagnement leur permettant de développer leurs compétences et leurs expertises numériques.
- **Formation et développement du capital humain :** Le capital humain et la gestion des talents représentent des atouts clés garantissant l'expertise des collaborateurs et son utilisation efficace dans la fourniture de services de qualité
- **Diversité :** SOAT est signataire de la charte de la diversité et adhère aux principes des Nations Unies qui couvre l'égalité hommes/femmes, le handicap, la diversité générationnelle et culturelle
- **Engagement et bien-être des collaborateurs :** Pour proposer des solutions de qualité aux clients et un engagement de ses collaborateurs, SOAT veille à ce qu'ils bénéficient de bonnes conditions de travail et d'un environnement favorisant le bien-être au travail.

SOAT encourage le développement de collaborateurs engagés et motivés (politique de récompense : Les points HOWSOW points récompensant le travail de capitalisation convertibles en jours de congés ou en salaire).

5.1.2 Les Engagements SOAT

Une prestation de qualité dépend de la mise en place d'équipes solides et stables vouées à répondre aux besoins des clients. SOAT accompagne ses collaborateurs par un investissement fort en mettant l'accent sur les besoins en termes individuels, d'expertise, de talent et de capacité de gestion.

L'amélioration des compétences et des performances est également gérée via un investissement continu dans les certifications et l'apprentissage adaptatif et multicanal.

SOAT s'engage à fournir à l'ensemble des collaborateurs un environnement de travail sain.

SOAT s'engage à respecter le droit du travail local, en termes de lois et réglementations relatives à la santé et à la sécurité des salariés, au travail obligatoire et au travail des enfants, et au harcèlement. SOAT défend en outre la liberté d'association et respecte le droit à la négociation collective.

SOAT a pour principe de ne faire aucune discrimination, à l'embauche et dans les relations quotidiennes au sein de l'entreprise. SOAT mène une politique RH qui vise à assurer à chaque collaborateur un traitement équitable et s'engage sur différents points:

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

5.2 Les enjeux liés à nos clients

Générer de la valeur : SOAT se doit de concevoir et fournir des solutions de bout en bout incluant son écosystème de partenaires pour répondre aux défis de ses clients, y compris leurs préoccupations en matière de sécurité et de protection des données.

5.2.1 Description des risques et opportunités :

Principaux défis de SOAT vis-à-vis de ses clients:

Gestion de la relation client, satisfaction et livraison: La satisfaction et la fidélité des clients a toujours été un objectifs majeur et critique pour la croissance de SOAT à long terme. SOAT s'engage à offrir non seulement des solutions performantes et la meilleure expertise, mais aussi à développer l'innovation et entretenir des relations fructueuses avec ses clients. Les services informatiques fournis aux clients constituent parfois un élément critique de l'exécution de leurs activités commerciales et jouent souvent un rôle clé dans le développement de leurs opérations. Toute mise en œuvre inadéquate de systèmes informatiques sensibles ou tout manquement dans la prestation de services peut avoir des conséquences préjudiciables importantes pour les clients et entraîner des poursuites ou des litiges.

Sécurité et protection des données et des systèmes: La visibilité de SOAT et de ses clients peut inciter des tiers malveillants à mener des attaques contre les systèmes SOAT et susceptibles de compromettre la sécurité des données. La perte d'informations

confidentielles pourrait miner la confiance des clients, nuire aux relations commerciales et entraîner l'imposition d'amendes et de dommages-intérêts. SOAT est chargé d'offrir des technologies et des services qui aident les clients à protéger leurs actifs les plus précieux. Une culture de la sécurité des données est étroitement intégrée dans tous les organes de gouvernance.

Innovation et responsabilité numérique: Dans un monde **VICA (Volatile, Incertain, Complexe et Ambigu)**, apporter de l'innovation aux clients et les aider à concevoir un produit robuste dans les meilleurs délais est au cœur de la stratégie de SOAT. Pour répondre aux opportunités et aux menaces des ondes de choc numériques, il est essentiel de poursuivre la recherche et le développement, la co-innovation et la réflexion prospective.

Partenaires commerciaux et écosystème: SOAT a développé un réseau unique de partenariats incluant notamment Microsoft et Oracle. La capacité de SOAT à proposer des solutions performantes est renforcée par sa collaboration avec des entreprises clés qui peuvent apporter de nouvelles approches aux défis des clients. La capacité de développer des partenariats et de créer un écosystème unique de partenaires technologiques est essentielle pour assurer la prestation de services innovants et de qualité.

Technologies et solutions durables, innovation: SOAT s'efforce de concevoir des solutions durables qui répondent aux défis sociétaux et environnementaux auxquels sont confrontés les clients et la société dans son ensemble. SOAT évolue dans un environnement de nouvelles technologies et de digitalisation globale en constante évolution. Pour asseoir sa position de leader et s'adapter à la transformation digitale, SOAT investit toujours davantage dans l'innovation et les offres numériques.

5.2.2 Nos engagements

SOAT a mis en place une politique de sécurité, chargée notamment de gérer tous les événements et incidents de sécurité identifiés.

Les activités de SOAT nécessitent parfois l'assistance de partenaires et/ou de sous-traitants dans le cadre de certains projets afin de compléter ses ressources en termes de collaborateurs, d'expertise ou de moyens. Ces partenaires sont étroitement sélectionnés en fonction des exigences de qualité, de coût, de prestation, d'innovation, d'éthique et de durabilité.

5.3 Les enjeux liés à l'environnement

Soutenir la transition vers une économie bas carbone : SOAT doit améliorer l'efficacité et la résilience de ses opérations et atténuer les risques découlant des catastrophes naturelles.

5.3.1 Description des risques et opportunités :

Principaux défis de SOAT liés à son impact environnemental :

- **Impact carbone et changement climatique:** En ligne avec les efforts mondiaux pour limiter le changement climatique, SOAT améliore l'efficacité environnementale de ses activités en réduisant leur consommation d'énergie et leur intensité carbone. Gérer l'énergie de façon appropriée est crucial pour SOAT afin de garder la confiance des clients et de ses collaborateurs qui sont attachés à une offre de service numériques éco-efficente.
- **Catastrophes naturelles:** Dans un environnement confronté au changement climatique et à l'augmentation de l'incidence des catastrophes naturelles, SOAT est

responsable de la mise en place de politiques et de processus capables d'assurer la résilience et la continuité de ses activités ainsi que la sécurité de tous ses collaborateurs

5.3.2 SOAT s'engage

SOAT a très tôt adopté une approche responsable et proactive en matière d'enjeux environnementaux et soutient les initiatives visant à promouvoir une meilleure responsabilité environnementale (recyclage du matériel informatique, récupération du mobilier usagé pour remise en état par des organismes spécialisés, ...) et à réduire l'impact de son activité sur l'environnement.

Des stratégies de continuité des activités ont été mises en œuvre, permettant de fournir des services à partir de différents endroits. Ces stratégies de continuité des activités peuvent minimiser les effets des phénomènes locaux et visent à atténuer les événements naturels extrêmes ainsi que d'autres causes de perturbation telles que des incendies.

5.4 Les enjeux liés à l'éthique et la gouvernance

Etre un acteur éthique et équitable dans sa sphère d'influence : SOAT doit garantir une forte gouvernance d'entreprise et appliquer les normes éthiques mondiales partagées tout au long de la chaîne de valeur.

5.4.1 Description des risques et opportunités :

Principaux défis de SOAT liés à sa chaîne d'approvisionnement :

- **Gouvernance d'entreprise:** SOAT a toujours mis en place des instances de gouvernance robustes et aux compétences complémentaires avec notamment un Comité de Direction et une organisation à taille humaine.
- **Conformité aux lois et éthique des affaires:** Dans un contexte de règles et de réglementations en constante évolution, le respect de normes strictes en matière de conformité et d'éthique soutient la fourniture d'excellentes solutions technologiques. SOAT s'engage à maintenir une culture d'éthique rigoureuse et de conformité de renommée internationale.
- **Chaîne d'approvisionnement, Protection des données:** SOAT développe un dialogue permanent avec ses fournisseurs pour mettre en place des relations fortes et équitables. SOAT vise à assurer le respect de ses valeurs et règles tout au long de sa chaîne de valeur, et à construire une relation de confiance et de long terme avec ses fournisseurs. En tant qu'employeur et prestataire de services, SOAT doit se conformer aux règles en matière de protection des données personnelles (RGPD).
- **Impact local et communautés :** A travers ses activités opérationnelles, SOAT a de nombreux impacts sociétaux et économiques sur les communautés. SOAT a des responsabilités envers ces communautés et se doit de répondre à leurs attentes. Avec le développement de solutions innovantes qui contribuent à réduire la fracture numérique, SOAT a un impact social positif sur son écosystème

5.4.2 SOAT s'engage

Le nouveau RGPD applicable en Europe en particulier fait l'objet d'une importante mobilisation. Le respect de la confidentialité des informations auxquelles le droit d'accès est accordé est exigé pour chaque collaborateur

Les activités de SOAT sont tournées vers les hommes et nos valeurs institutionnelles sont la base de nos relations avec nos parties prenantes. SOAT s'engage à adopter un comportement éthique et à respecter les droits de l'Homme dans toutes ses relations avec ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs. Nous respectons la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité dans notre environnement de travail et dans nos relations avec nos partenaires. La flexibilité dans l'organisation du travail de manière à promouvoir un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée est favorisée

SOAT est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2014. Nous prônons la diversité et refusons toute forme de discriminations.

De plus, SOAT s'est engagé dans une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. En effet, l'enjeu principal en termes de ressources humaines est la motivation mais également l'amélioration de l'efficacité des collaborateurs et le renforcement permanent des compétences. Une fois par an, chacun des collaborateurs passe un entretien professionnel qui permet d'analyser les qualités professionnelles et les compétences personnelles. L'objectif étant de mieux cerner leurs aptitudes, leurs motivations et de définir avec eux un projet professionnel et donc un projet de formation interne ou externe. SOAT a également mis en œuvre un suivi mensuel des collaborateurs en mission et dresse avec eux un bilan de fin de mission.

SOAT a édicté sa propre charte des achats responsables et éthiques et s'engage à suivre des procédures d'achat fiables et durables et à mieux comprendre les impacts potentiels de nos pratiques professionnelles de manière à pouvoir améliorer celles-ci le cas échéant. SOAT effectue annuellement avec son système de management de la qualité une évaluation des performances de ses fournisseurs

Bien que notre activité de services ait un impact limité sur l'environnement, SOAT a mis en place différentes actions pour réduire notre empreinte environnementale. Nous avons mis en place le tri sélectif et le recyclage des déchets sur notre site. Nous économisons du papier en dématérialisant nos procédures internes. Nous avons supprimé les imprimantes de proximité dites « de bureau » pour des imprimantes collectives codées en recto verso par défaut. Le matériel informatique comme telecom est systématiquement recyclé et le mobilier usagé est récupéré pour être restauré par des organismes spécialisés. Notre consommation électrique est également surveillée. Notre flotte de véhicules, hybrides uniquement, est partagée entre les collaborateurs et nous encourageons les réunions en visioconférence dès que cela est possible afin de limiter les déplacements.

5.5 Objectifs de relations durables des Nations Unies



SOAT déclare souscrire aux principes édictés dans les textes référencés ci-dessous :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies
- La Convention Européenne des Droits de l'Homme
- La Convention des Nations-Unies sur les Droits de l'Enfant
- Le Pacte Mondial des Nations-Unies
- Certaines conventions OIT, en particulier les conventions 29, 105, 138 et 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective)

Lien entre les objectifs de développement durable des Nations Unies et les enjeux SOAT:

Objectif de développement durable concerné (ODD)	Enjeux RSE SOAT
	<p style="text-align: center;">Ethique & Gouvernance</p> <ol style="list-style-type: none"> Gouvernance d'entreprise Conformité et éthique des affaires Chaîne d'approvisionnement Dons
	<p style="text-align: center;">Collaborateurs</p> <ol style="list-style-type: none"> Talent et gestion des compétences Diversité Implication des collaborateurs et bien-être Non discrimination
	<p style="text-align: center;">Clients</p> <ol style="list-style-type: none"> Satisfaction client Sécurité et protection des données Innovation et responsabilité numérique Partenaires commerciaux et écosystème Technologies et solutions durables
	<p style="text-align: center;">Environnement</p> <ol style="list-style-type: none"> Impact carbone et changement climatique Gaspillage des ressources

5.6 Chiffres clés

Nos collaborateurs

Thèmes	Indicateurs clé de Performance	2018	2017
Effectif	Evolution	361	352
Diversité	Femmes/Hommes	64/297	59/293
Répartition	IdF	64/297	59/293
Formation	Nbre Heures/Collaborateurs	17,2	15,7

Nos clients

Thèmes	Indicateurs clé de Performance	2018	2017
Sécurité et protection des données personnelles	Nb de réclamations RGPD	0	/
Innovation et responsabilité numérique	Nombre d'Ateliers 5 à 7	9	7
	Nb inscrits	45	25
Satisfaction clients	Suivis de missions	91%	90%

Ethique et Gouvernance

Thèmes	Indicateurs clé de Performance	2018	2017
Evaluation	Notation Ecovadis	GOLD (70/100)	GOLD (70/100)
Conformité et éthique	% de managers formés aux dispositifs éthiques et lutte contre la corruption	100 %	100%
Chaine d'approvisionnement	Déploiement charte achats, Ethique et RSE (SST)	100%	100%
Impact local	Nb total de recrutements	101 (24% cooptation)	106 (23% de cooptation)

L'environnement

Thèmes	Indicateurs clé de Performance	2018	2017
Impact Carbone	Impact Co2 / Effectif	4,67 T/CO2	5,25 T/CO2
	Moyenne KWh/ M2	90 kWh/m2	90 kWh/m2
	Moyenne KWh/ Effectif	1540 kWh	1540 kWh/m2

6 | PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

6.1 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.

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.

6.2 Synthèse des résultats relatifs aux Droits de l'Homme

- **BILAN COP 2019 :**

→ 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 2%.

7 | 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.

7.1 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).

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

2018	Titulaires	Suppléants	Syndicat
Comité d'Entreprise	4	2	-
Délégués du Personnel	6	1	-
CHSCT	3	-	-

Composition des IRP et appartenance syndicale à SOAT en 2018

Nombre de réunions avec les représentants du personnel :

	2016	2017	2018
Délégués du Personnel	11	11	11
Comité d'Entreprise	10	11	11
CHSCT	1	4	5

7.2 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.

7.3 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</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</p>

<p>de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.</p>	<p>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 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>

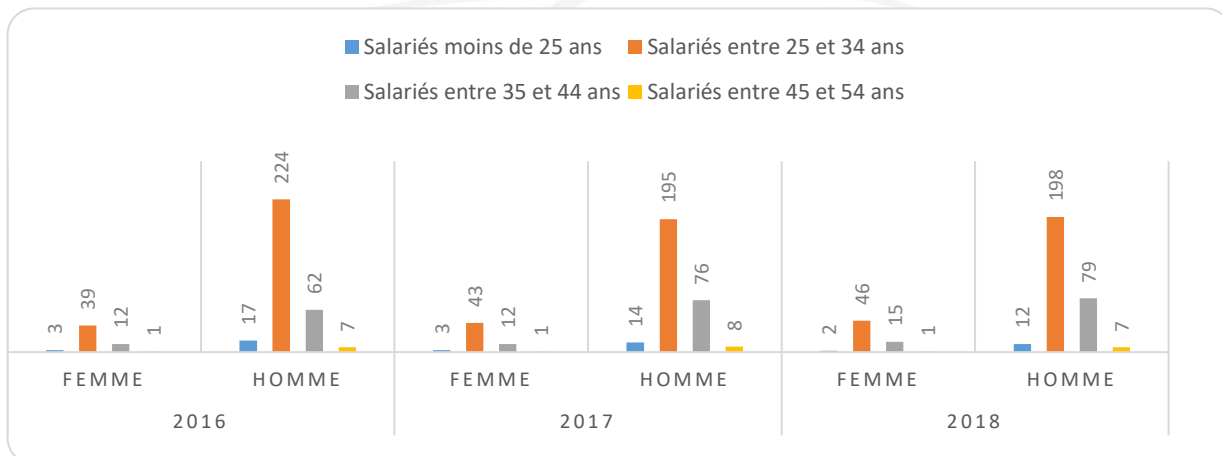
<p>→ Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité :</p>	<p>SOAT fait connaître les bonnes pratiques qu'elle a pu mettre en place en participant à des prix ou trophées en faveur de la diversité.</p>
--	---

<p>actions mises en œuvre, pratiques et résultats.</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>
--	---

7.4 Favoriser l'égalité des chances

7.4.1 Un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes :

A SOAT en 2018, **64 femmes composent l'effectif, soit 17,7%**. Les hommes sont 297 (82,3%), pour un effectif total de 361 salariés. En 2017, les femmes représentaient 16,8% de l'effectif, soit 59 salariées.



Répartition des Hommes et des Femmes, par tranche d'âges entre 2016 et 2018 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

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.

Comparaison et l'analyse des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie

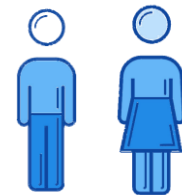
Catégorie/ Coefficient	Femmes	Hommes	Total
1.1	NC	-	NC
1.2	9,83%	10,85%	10,66%
2.1	7,53%	8,22%	8,08%
2.2	6,50%	9,50%	8,99%
2.3	NC	5,79%	5,59%
3.1	NC	4,25%	6,15%
Total général	8,93%	8,78%	8,80%

On constate que les femmes ont globalement eu une augmentation individuelle supérieure à celle des hommes.

7.4.2 Répartition par âge de l'effectif total au 31 Décembre 2018

L'âge moyen est passé de **31,5 ans** en 2017 à **31,9 ans** en 2018.

	2016	2017	2018
Femmes	30,8	31	31,3
Hommes	31,3	31,6	32
Age moyen	31,2	31,5	31,9



Ancienneté dans l'entreprise :

L'ancienneté moyenne à SOAT est de **3,9 ans** (contre 3,6 en 2017).
Elle est de 3,9 ans chez les femmes et de 3,8 pour les hommes.

7.4.3 Promotions

Nombre de promotions par type de promotion

Pour les promotions, ne seront pris en compte que les salariés présents, ayant 1 an d'ancienneté minimum dans la société au 31 décembre 2018, et étant en CDI.

Cela représente un effectif de **274 salariés (51 femmes et 223 hommes)**.

91,2% (soit 250 salariés) ont vu leur salaire augmenter en 2018 : 92,2% des femmes et 91,2% des hommes. Ils étaient 90,9% en 2017.

5% des salariés ont changé de poste en 2018 (contre 8% en 2017).

10% des salariés sont passés au coefficient supérieur en 2018. Une proportion en baisse par rapport à 2017 (19,7 %).

Evaluation de la durée moyenne entre deux promotions par sexe

Les augmentations salariales ont lieu pour la plupart des salariés tous les ans, en fonction de la qualité de l'année de travail.

Nombre d'entretiens de retour de congé familial, par sexe

En 2018, trois femmes sont revenues d'un congé parental. Elles ont bien effectué un entretien de retour.

Rapport entre la proportion de femmes promues par le salaire et leur proportion dans l'effectif global

Plus de 79% des femmes ont été promues au cours de l'année 2018.

Répartition hommes/femmes dans le comité de direction

Le Comité de Direction se compose des 2 directeurs-associés et des responsables des services suivants :

- Commercial : H
- Administratif et Financier : F
- Communication et Marketing : F
- Formation : F

La répartition H/F des responsables de service est à égalité à fin 2018.

7.5 Salariés étrangers :

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

	2016	2017	2018
Nombre de salariés	366	352	361
Dont salariés étrangers	48	80	98



Salariés Français : 72,9%



Salariés étrangers : 27,1% avec 18 Nationalités

7.6 Recrutement :

101 embauches ont eu lieu en 2018 (14 femmes et 87 hommes) :

96 CDI

1 CDD

2 contrats de professionnalisation

0 contrat d'apprentissage

Nombre d'embauches en CDI

	2016			2017			2018		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
CDI	90	9	99	88	8	96	89	7	96

Nombre d'embauches en CDD

	2016			2017			2018		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
CDD	0	3	3	0	5	5	0	1	1

Nombre d'embauches des moins de 25 ans

	2016			2017			2018		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
< 25 ans	17	1	18	13	4	17	11	6	17

7.7 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.

	2016	2017	2018
Budget Consacré Prestations	10 000 €	12 000 €	13 000 €
Budget AGEFIPH	102 622 €	111 154 €	115 254 €

Budgets alloués à l'emploi des personnes handicapées

7.8 Bilan et objectifs égalité des chances








7.8.1 Recrutement

Objectif de progression	Actions	indicateurs	2018	Commentaires	Objectifs 2019
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 2018, les femmes représentent 14% des recrutements contre 17,7 % des effectifs.	La proportion d'embauche H/F par poste doit, a minima, respecter les proportions présentes dans l'entreprise
		Proportion de femmes rencontrées en entretien/ femmes embauchées	✓	Il y a davantage de femmes recrutées suite à un entretien que d'hommes (25% des femmes rencontrées en entretien ont été embauchées contre 22,9% 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 Témoignage de consultant SOAT	SO	Objectif non prévu sur le plan précédent	Non prévu
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

7.8.2 Bilan et objectifs futurs rémunération

Objectifs de Progression	Actions	Indicateurs	2018	Commentaires	Objetifs 2019
Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités	S'assurer lors des révisions périodiques de salaire, de l'égalité de rémunération	Comparaison du salaire de base des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne.	✗	L'écart de salaire sur l'ensemble des cadres est de +4,8% en faveur des hommes. Mais sur certains postes, l'écart monte à 10%.	Ecart < 5% pour chaque catégorie
		Comparaison des primes versées des hommes et des femmes par catégorie	✗	Les femmes ont une moyenne de prime inférieure à celle des hommes (471€ contre 964€).	Ecart <5% pour chaque catégorie
		Comparaison et analyse des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie	✓	Les augmentations ont été un peu plus élevées chez les femmes.	% d'augmentation légèrement supérieur pour les femmes afin de continuer la réduction des écarts de salaire
		Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	✓	2 femmes figurent dans les 10 plus hautes rémunérations	Au moins 1 femme
		Pourcentage d'hommes et de femmes augmentés	✓	91,2% des salariés (92,2% des femmes et 91,2% des hommes) ont été augmentés sur 2018. Soit un écart de 1%.	Conserver un % d'augmentation similaire entre les hommes et les femmes avec un écart de 5 % maximum
S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche	A l'embauche s'assurer l'égalité sur la base du principe « travail égal, salaire égal »	Comparaison des salaires à l'embauche par sexe et par poste	✓	La comparaison a été possible sur certains postes en raison du faible nombre d'embauches sur certains postes. Les salaires à l'embauche homme/femme sont quasiment identiques.	Ecart <5%
Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental)	Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de parental	Salaire moyen par catégorie de salarié revenant de congé parental par rapport au salaire moyen des autres salariés de la catégorie	∅	L'échantillon ne permet pas de communiquer sur les chiffres.	Ecart <5%

7.8.3 Bilan et Objectifs futurs Promotion Professionnelle

Objectifs de Progression	Actions	Indicateurs	2018	Commentaires	Objectifs 2019
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 2018, les femmes ont eu plus de promotion par changement de poste (12% des F, 3% des H) mais moins par changement de coefficient (14% des F, 41% des H). En terme de promotion par salaire, les promotions sont équivalentes entre les hommes et les femmes (92% des F, 91% des H).	Le % de promotion doit être le plus proche possible de l'égalité L' écart doit être inférieur à 10 % entre les 2 sexes.
		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	Durée moyenne entre 2 promotions de salaire
	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).	100% des salariés ont passé un entretien professionnel tous les 2 ans
	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 2018, il y a 9 retours de congé maternité. Elles ont toutes bénéficié d'un entretien de retour.	100% d'entretiens réalisés sur des salariés toujours présents
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 79% des femmes ont été promues en 2018	>60%
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	Conserver à minima l'égalité

7.9 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.

7.10 Formation continue

Formation :

En 2018, **5 636 heures** de formation ont été dispensées, pour un effectif au 31 décembre de **361 salariés**.

Le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an est donc de **36,13 heures soit 5,2 jours**.

Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

	2016	2017	2018
% de la Masse Salariale	3,67%	3,25%	3,94%

Montant consacré à la formation continue

	2015	2016	2018
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 2018, **156 Stagiaires**.

	2016		2017		2018	
	Nb de stagiaires	En %	Nb de stagiaires	En %	Nb de stagiaires	En %
Femmes	23	10,50%	30	13,76%	27	17,3%
Hommes	196	89,50%	188	86,24%	129	82,7%
Total	219	100%	218	100%	156	100%

Nombre d'heures par collaborateur

	2016	2017	2018
Nombre d'heures moyen par collaborateur SOAT	14,5 h/coll	15,7h/coll	17,2h/coll

L'année 2018 nous a permis de pérenniser la stratégie de gestion de la formation fondée sur plusieurs axes fondateurs :

1. L'intégration de nouveaux profil Craft, Devops, Big Data offre phare de SOAT avec la création de 3 parcours de 10 jours de formation
2. Spectre des Masterclass elargi
3. Formation Booster Camp : Promotion de 15 juniors issus d'école que Soat forme pendant 6 semaines
4. Adéquation des formations avec les besoins réels des collaborateurs en mission
5. Gestion fine du budget en optimisant les moyens de financement accordés par notre OPCA.
6. Mise en place de la réforme de la formation professionnelle continue et notamment du CPF et l'accompagnement des collaborateurs dans leur mobilisation CPF



Organisme de formation certifié présente

Booster camp

Un tremplin pour l'avenir !



APPRENTISSAGE



PRATIQUE



MENTORING

REJOINS L'AVENTURE
et débute ton CDI par un entraînement sur-mesure !

SOAT | Cabinet de conseil IT et Agile

Booster camp

Dès Septembre 2018

Envoie ta candidature dès maintenant : recrutement@soat.fr

Intègre notre cursus de formation pensé pour les développeurs jeunes diplômés !

Durant 6 semaines, tu suivras un entraînement solide et transverse permettant de renforcer tes connaissances avant de te lancer dans ta première mission.

AGILITÉ | DEVOPS | CRAFTSMANSHIP | FULLSTACK | BIG DATA | ARCHITECTURE | SOFT SKILLS...

Retrouvez-nous sur

[f](#) [t](#) [m](#) [i](#) [in](#)

www.soat.fr | blog.soat.fr

EN SAVOIR PLUS
boostercamp.soat.fr/info
#SOATBoosterCamp

7.11 Activités et œuvres Sociales

En 2018, le budget alloué au Comité d'entreprise pour les activités sociales et culturelles était de 35.000 euros.

Contributions au financement du comité d'entreprise

	2016	2017	2018
Budget Œuvres Sociales	25 000€	32 000€	35 000€
Budget de Fonctionnement	36 869€	38 892€	38 862€

Autres dépenses directement supportées par l'entreprise

	2016	2017	2018
Logement	82 956€	87 473€	87 440€
Transport (Navigo)	129 932€	133 203€	132 304€
Restauration	348 472€	356 280€	358 301€
Loisirs	0	0	0
Divers	0	0	0
Total	561 360€	576 956€	578 045€

Autres charges sociales

Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires

	2016	2017	2018
Mutuelle	191 456€	198 816€	173 408€
Prévoyance	211 367€	202 036€	180 361€
Total	402 823€	400 852€	353 769€

7.12 Conditions de travail

7.12.1 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 : place à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle

SOAT agit concrètement pour le bien-être de ses collaborateurs et de nouvelles initiatives ont été lancées ces derniers mois :

de façon générale, les réunions sont organisées avant 18h ;

depuis 2016, afin de motiver et fidéliser ses collaborateurs, SOAT a noué un partenariat avec « Ma Place en crèche » : des berceaux ont été réservés pour les jeunes enfants dont l'un des deux parents travaille pour le groupe ;

les collaborateurs travaillant au siège ont la possibilité d'opter pour le télétravail plusieurs jours par mois ;

un kick-off annuel réunit l'ensemble de l'équipe managériale des consultants, les équipes support et le CODIR ;

afin de faire perdurer l'esprit convivial et festif qui anime SOAT, un weekend annuel, à la campagne ou au bord de la mer, est organisé pour tous les salariés ;

de nombreux événements sont organisés en journée ou le soir pour favoriser le bien-être des salariés et créer un sentiment d'appartenance comme des afterworks, des cocktails ou encore des pots sur le lieu du travail ;

notre document unique d'évaluation des risques, actualisé tous les ans avec l'aide de notre CHSCT, comporte un volet très important de prévention des risques psychosociaux.

Une fois par an une étude est menée pour évaluer le bien être au travail : Pour rappel, cette étude se base sur deux questionnaires reconnus du secteur de la psychologie du travail : le Karasek et le Siegrist.

Ils sont habituellement proposés ensemble du fait de leur complémentarité :

- **Karasek** évalue l'influence des conditions de travail sur l'individu d'une façon large à l'aide de 2 facteurs de risque : la demande (forte ou faible) faite au travailleur et le contrôle (fort ou faible) que ce dernier exerce sur son activité.

- **Siegrist** évalue le déséquilibre entre les efforts et les récompenses.

Enfin, il est à noter que bien avant l'entrée en vigueur de la Loi Travail de 2016, SOAT a intégré le droit à la déconnexion dans sa charte informatique.

Dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail

	2016	2017	2018
Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise	119 695 €	121 478 €	135 201 €

Dépenses consacrées à l'amélioration de conditions de travail

7.12.2 Congés

■ Nombre de congés spéciaux

Congés	Femmes	Hommes
Parental	3	0
Sans Solde	0	3
Sabbatique	0	0

En 2018, aucun homme a pris un congé parental d'éducation (pour une durée inférieure à 6 mois).

3 femmes ont pris un congé parental d'éducation (moyenne de 7,5 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	216	216

100 % des jours paternité ont été utilisés.

7.12.3 Sécurité et santé au travail

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

En 2018, il n'y a eu aucune maladie professionnelle.

Il y a eu un accident de travail en 2018 mais sans jour d'arrêt de travail et 4 accidents de trajet avec 82 jours d'arrêts de travail.

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'Evaluation 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 5 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)

7.12.4 Accidents de travail et de trajet

AUCUN ACCIDENT DE TRAVAIL
EN 2018

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

	2016	2017	2018
Nombre d'accident de travail avec arrêt	1	1	0
Nombre de journées perdues	0	0	0

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales)

Aucune incapacité permanente à signaler en 2018.

Nombre d'accidents mortels notifiés à l'entreprise

Aucun accident mortel à signaler en 2018.

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

	2016	2017	2018
Nombre d'accident de Trajet avec arrêt	1	0	4
Nombre de journées perdues	37	0	82

8 | 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

8.1 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 ESN, 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).

La dépense en énergie : remplacement systématique des ampoules par des ampoules de basse consommation

Le papier : impression recto/verso par défaut et impression de document de travail sur papier recyclé, dématérialisation de nos processus internes et externes

Les cartouches centralisation des impressions et suppression des imprimantes de bureau dites de proximité,

Recyclage du matériel informatique

La diminution de la production de CO₂ par la mise en place de véhicules de service et/ou de fonction les moins polluants possible, en intégrant des véhicules hybrides, et électriques, dans la Car Policy pour limiter l'utilisation des véhicules personnels et des actions internes encourageant la prise des transports en commun (remboursement des titres de transport notamment).

8.2 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.

8.3 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	2017	2018
TONNAGE KG	80,96	102,5
KG de CO ₂ PRESERVE	202,40	256,25

Le volume de CO₂ 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.

SOAT a acheté en 2018 121 ramettes de papier soit :302.5 Kg de papier.

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	2016	2017	2018
Consommation de papier Kg/salarié	9,2	8,9	7,56

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.

70% des documents n'auront plus d'impression et de distribution physique, fin 2018

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

19 grammes de CO² : 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 CO² » soit 136 kg de CO² par employé et par an, explique l'étude.

8.4 Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques

Pour les D3E : 0,1 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 2018: 0,9 tonnes (vs 0,18 tonnes en 2017), dont 25% 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 :

Materiel concerné	Equivalent Fer Kg	Equivalent en energie KWh	Equivalent en T éq Co2
PC de bureau (Tower)	300,0	421,9	0,12
Portable	100,5	369,8	0,14
Ecran TV ou moniteur	350,0	1173,9	0,34
TOTAL	750,5	1965,6	0,60

8.5 L'eau

Année	2017	2018
Consommation d'eau en m ³	341,1	336,2

8.6 L'électricité

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

Année	2015	2016	2017	2018
Consommation électrique KWh/salarié	1631	1629	1540	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 2018, certaines consommations par salarié par an.

8.7 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 cumule 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.



8.8 Emissions CO₂-Changement climatique

8.8.1 Considerations Générales et méthodologie

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

Comme chaque année, SOAT a fait réaliser son Bilan Carbone (bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre) au second semestre 2019, analysant les données 2018.








Les objectifs définis étaient :

- L'évaluation des émissions de gaz à effet de serre générées en 2018 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.

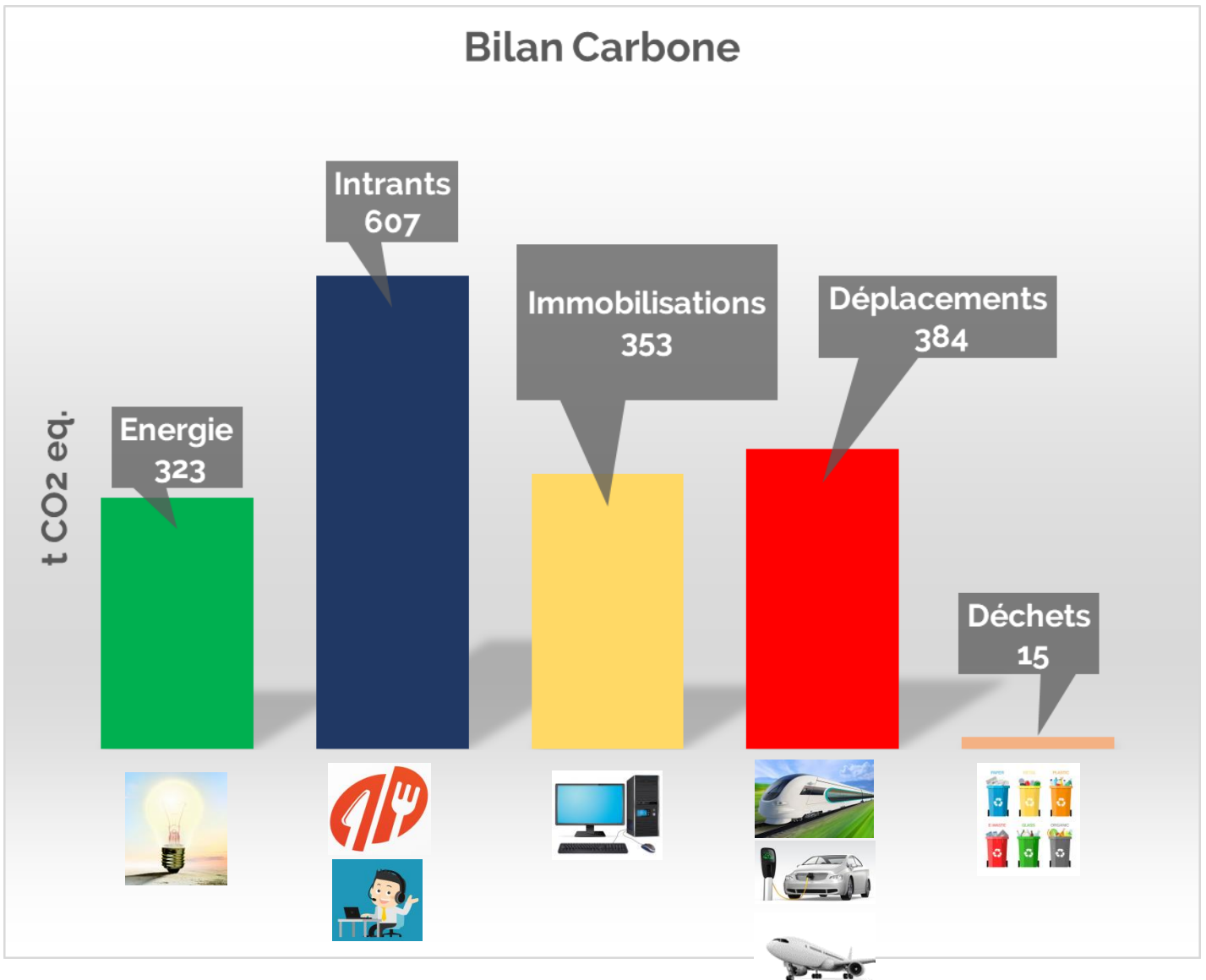
SOAT s'appuie sur les axes définis par son premier Bilan Carbone, ils sont dans la norme de ce qui est produit dans son domaine : le secteur tertiaire

Dans ce bilan, **1 682 T CO₂ eq** ont été générées par l'activité de SOAT sur le périmètre global en 2017 soit 12,4% de baisse par rapport à l'année dernière.

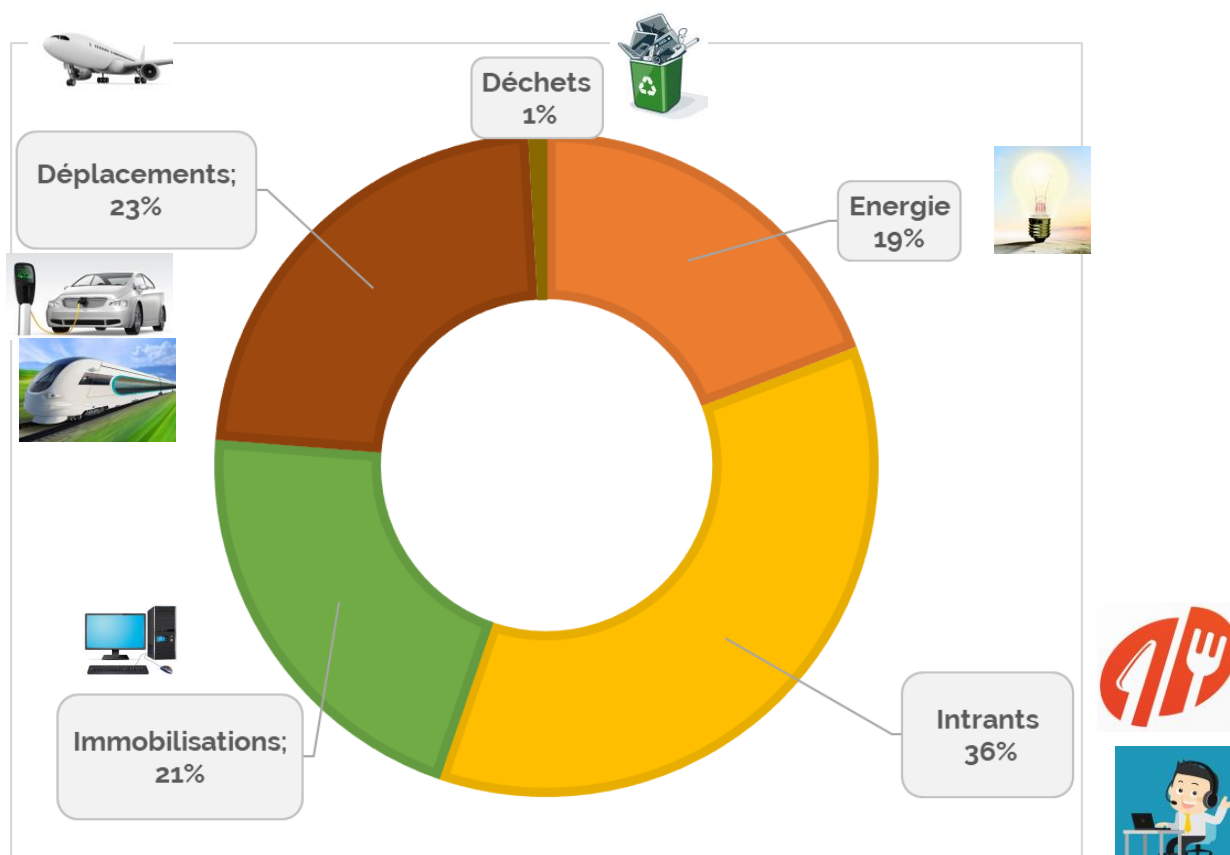
On peut préciser les postes de consommation pris en compte dans ce bilan :

POSTE		DEFINITION
 	INTRANTS	Emissions liées aux repas, aux achats de fourniture de bureau, aux services indispensables à l'activité (assurance et banque, Achats de prestation Fret...
	IMMOBILISATIONS	Achat d'un ordinateur avec écran plat et d'une imprimante, parc automobile
	ENERGIE	Gaz naturel pour le chauffage et électricité pour les usages électriques
 	DEPLACEMENTS	Transport de l'employé dans le cadre du travail (car, voiture au GPL, TGV, TER électrique, TER gazole et train grande ligne)
	DECHETS DIRECTS	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 :



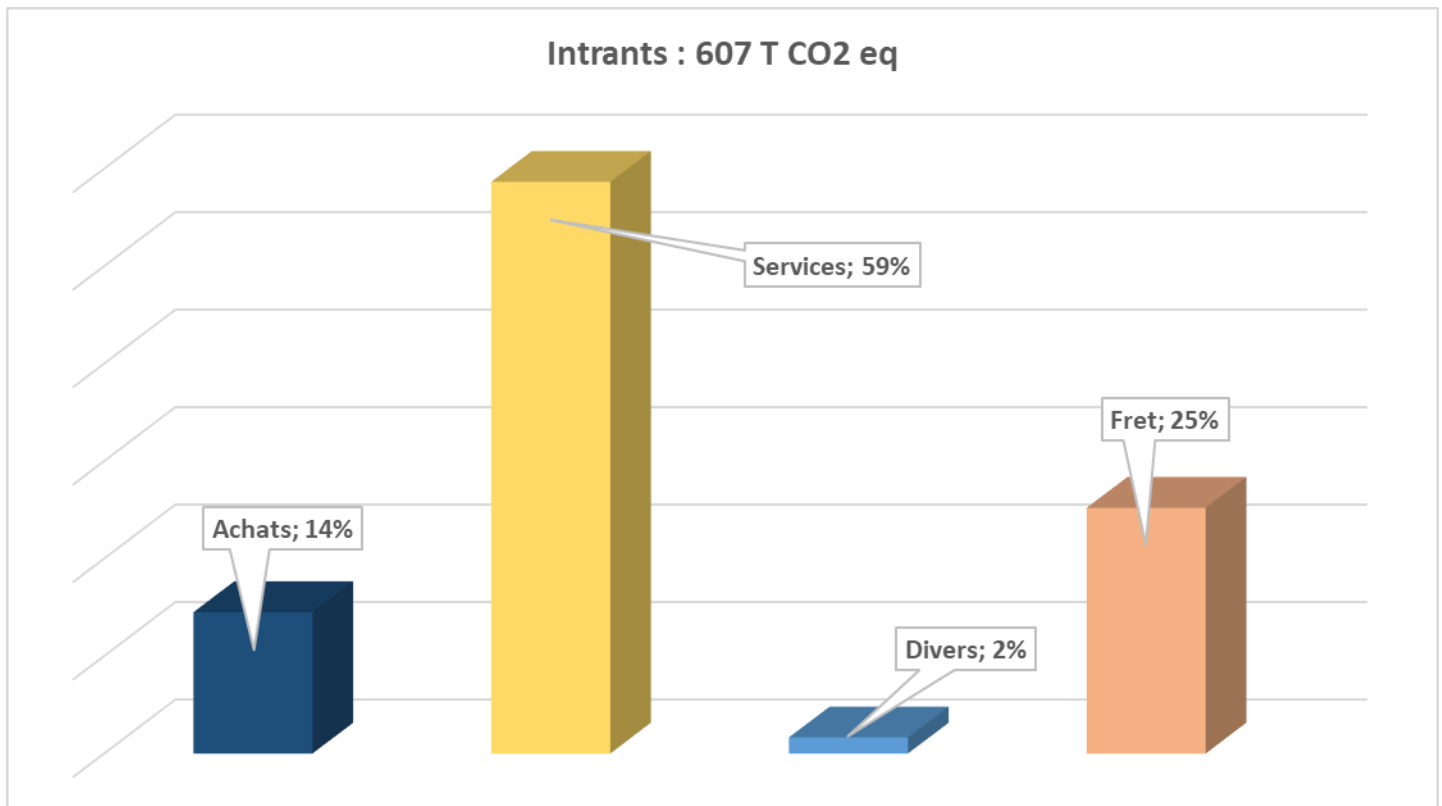
Le poste « **Intrants** » reste la principale source d'émissions de CO₂. Il représente toujours un peu moins de la moitié des émissions de l'entreprise : 607 T CO₂ eq. soit 36%. Il est en baisse de 10% par rapport à 2017.

On note également le poids important à peu près à parts égales :

- des « **déplacements** » mais en baisse sensible cette année (15%), à 384 T CO₂ eq 23% du bilan global,
- des « **immobilisations** » 353 T CO₂ eq 21% du bilan global, en baisse (12%) aussi,

et de l'« **Energie** » 323 T CO₂ eq 19% du bilan global (baisse de 7%).

8.8.2 « Les Intrants »



Definition precise des Intrants pour la methodologie mise en œuvre :

Poste Intrans	Definition
Achats	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fournitures, ➤ Licences informatiques ...
Services	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Achat de Prestations de services ➤ Etudes intellectuelles ➤ Conseils ➤ Market...
Divers	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Papiers achetés ➤ Fuite de gaz frigorigènes
Fret	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Livraisons ➤ Traiteurs

Les intrants ont diminué dans leur globalité de 10% par rapport à l'an dernier. Ceci est dû au travail fourni sur les études intellectuelles et la dématérialisation des documents.

La majorité des émissions de Gaz à Effet de Serre des achats de service proviennent des études intellectuelles réalisées pour SOAT (44% des émissions du poste). Ce poste a baissé de 5% par rapport à l'an dernier.

Papier consommé :

Les données opérationnelles utilisées sont :

1 Papier de consommation courante :

SOAT a acheté 121 ramettes de papier A4 soit 302,5 kg

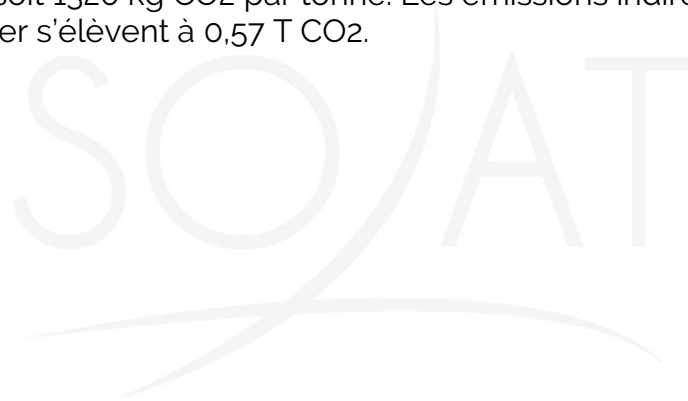
2 Papier marketing.

Le poids de papier marketing utilisé. Au cours de l'exercice, SOAT a consommé 130 kg.

La consommation annuelle totale de SOAT s'élève ainsi à 0,432 tonnes.

Émissions GES

Le facteur d'émission retenu est celui proposé dans la Base Carbone, correspondant à la catégorie « papiers », soit 1320 kg CO₂ par tonne. Les émissions indirectes de GES liées à la consommation de papier s'élèvent à 0,57 T CO₂.



8.8.3 « Les Déplacements »

Le poste Déplacements est le deuxième poste le plus émissif. Il représente 24% du bilan total, soit 384 T CO₂ eq., soit une baisse de 15% par rapport à l'an dernier.

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.....)

Nous avons négligé les trajets des visiteurs se rendant au siège, appelés « déplacements visiteurs ».

Notre programme de favorisation des télé-conférences a permis 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 a 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 2018 : 4 véhicules hybrides. Les véhicules de fonction SOAT sont déjà choisis de manière à émettre peu de gaz à effet de serre.

En 2018, l'utilisation des véhicules par les collaborateurs dans le cadre de leurs déplacements professionnels a généré 362 T CO₂ eq.

Concernant le déplacement des consultants en train ou en avion, SOAT a enregistré les données suivantes, en privilégiant le train par rapport à 2017, de la consommation de CO₂ 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. Cette année il y a eu plus de collaborateurs participant à des conférences en province ou à l'étranger. D'où l'augmentation pour les déplacements pro.

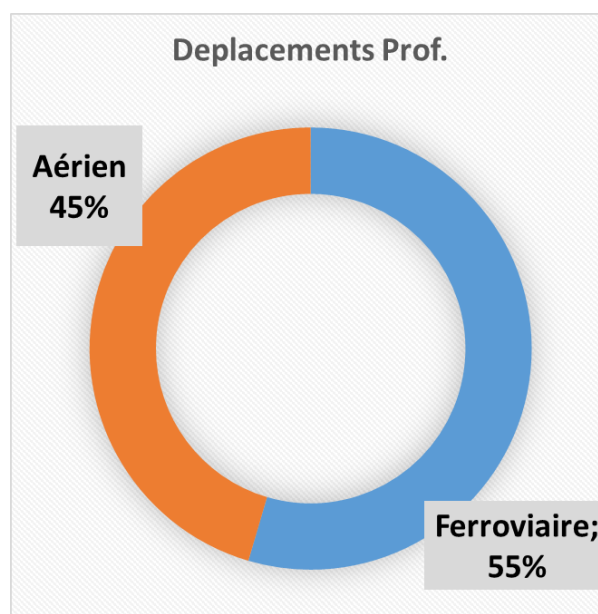
Néanmoins pour les trajets réguliers des salariés la diminution est sensible et due aux efforts concernant la promotion du télétravail, des transports en commun et électriques (vélos, trottinettes...)

SOAT a commencé en 2017 une enquête interne pour évaluer la consommation correspondant aux trajets domicile-lieu de travail, SOAT a réalisé en juillet 2015 une enquête interne sur les modes de transports utilisés :

Mode de transport domicile/lieu de travail	% de Salariés
Transports en commun	61,7 %
Voiture	28,3 %
Moto	7,8 %
A pied	1,0 %
Vélo	1,0 %
En tant que covoituré	0,1 %
Télétravail (0 km)	0,2 %

Pour les trajets en voiture ou à moto, l'enquête conclut que la distance moyenne parcourue pour se rendre à son lieu de travail habituel est de 24 kilomètres (aller seul) et que la consommation moyenne des voitures et motos personnelles est de 6,5 litres/100 km (déclaratif).

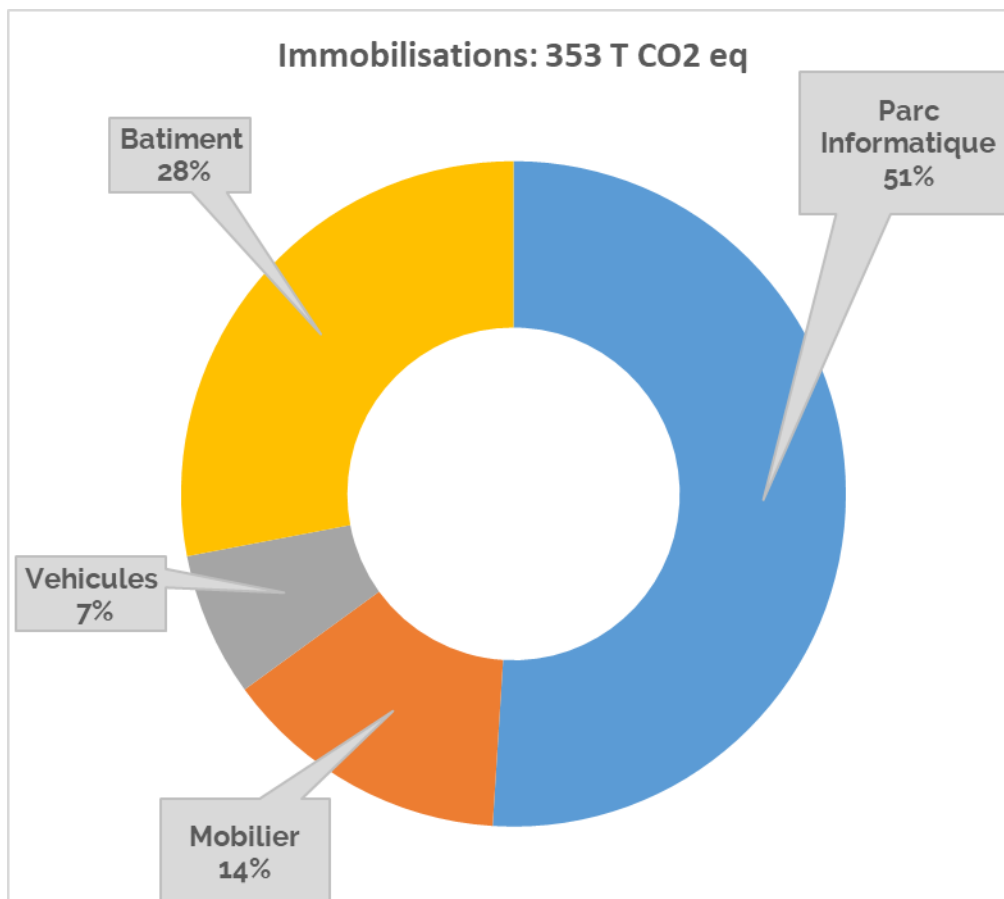
T CO ² Eq	2017	2018
Aérien	15	12
Ferroviaire	5	10
Total	20	22
Kg CO² Eq par Salarié voyageant.	175	193



8.8.4 « 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 353 T CO₂ Eq.



Le parc informatique et les serveurs pèsent pour près de 51% 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 2018 le parc informatique de ses collaborateurs. Elle a ainsi doté près de 320 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 %.

8.8.5 « Energie »

Le dernier poste significatif dans le Bilan Carbone concerne l'Energie. Il représente 18% du bilan total, soit 323 T CO² Eq.

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

Pour les émissions de GES, cela nous ramène à 9,00 T CO² eq/ en utilisant un facteur d'émission de Base Carbon (**0.082 kg eq CO²/kWh** : 0.016 Amont et 0.056 en production).

Tableau Résumé Energie :

POSTE	T CO2 éq 2018
Electricité	9
froid	13
Chauffage (Vapeur Ville de paris)	301
TOTAL	323

8.8.6 « Déchets »

« Déchets Ordinaires »

Sources d'information et hypothèses retenues

La donnée opérationnelle utilisée est la quantité de déchets de bureau collectée au siège social de SOAT est de 13,8 tonnes (source : pesée effectuée par le prestataire de collecte).

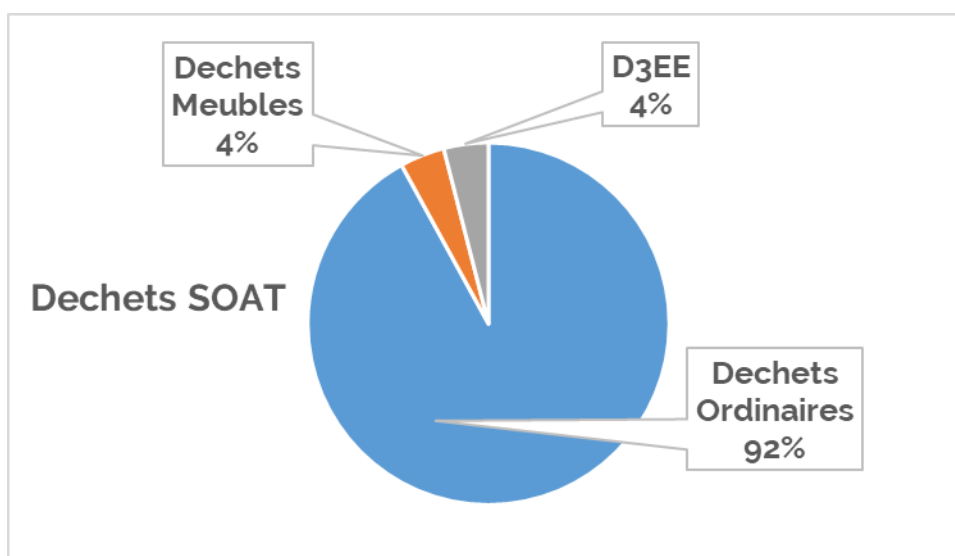
A ces déchets il faut rajouter les **déchets mobiliers** et les **déchets D3EEE**

Ainsi, la quantité de déchets de bureau annuelle de SOAT est estimée à 15 tonnes en diminution

Émissions GES

Le traitement des déchets ordinaires de SOAT n'étant pas connu, le facteur d'émission « ordures ménagères moyenne - répartition par défaut en France métropolitaine » proposé par la Base Carbone a été retenu. Il s'agit de 357 kg eq CO₂ par tonne. Les émissions indirectes de GES liées aux déchets banals s'élèvent à 15 t CO₂e.

Type de Dechet	Tonnes	T éq CO ₂
Dechets Ordinaires	38,7	13,8
Dechets Meubles	3	0,6
D3EE	0,75	0,6
TOTAL	41,7	15,0



Diminution de l'empreinte carbone liée aux repas :

Ce thème, pourtant significatif, est rarement documenté dans les rapports RSE. Une action de sensibilisation des salariés pour adopter une alimentation moins émettrice en CO₂ est programmée, par exemple avec des repas moins riche en viande ou qui évitent le gaspillage (ex : mettre le pain en bout la chaîne du self, moins manger de viande...)

Elle est mentionnée dans le guide d'éco-responsabilité dans sa version de 2018

8.8.7 Chiffres clés Carbone SOAT 2019

Poste bilan GES	Resultats T Eq CO ₂ 2018	Resultats T Eq CO ₂ 2017	Evolution 2018-2017	Part du Total %
INTRANTS	607	674	-10%	36%
IMMOBILISATIONS	353	401	-12%	21%
DEPLACEMENTS	384	452	-15%	23%
ENERGIES	323	347	-7%	19%
DECHETS Direct et Indirects	15	17	-12%	1%
TOTAL	1682	1891	-11%	

POSTE	Sous Poste	Resultats T Eq CO2 2018	Resultats T Eq CO2 2017	Evolution 2018-2017
INTRANTS	Achats	88	98	-10%
	Services	356	406	-12%
	Divers (Papiers, Hors energie...)	10	12	-17%
	Fret	153	158	-3%
Sous TOTAL INTRANTS		607	674	-10%
DECHETS	Dechets Ordinaires	13,8	15	-8%
	Dechets Mobilier	0,6	1	-40%
	D3EE	0,6	1	-40%
Sous Total DECHETS		15	17	-12%
DEPLACEMENTS	Deplacements Domicile- Travail	362	434	-17%
	Déplacements Professionnels	22	18	22%
Sous Total DEPLACEMENTS		384	452	-15%
ENERGIES	Electricité	9	9	0%
	Froid	13	18	-28%
	Chauffage	301	320	-6%
Sous total ENERGIE		323	347	-7%
IMMOBILISATIONS	Parc Informatique	180	237	-24%
	Mobilier	49	24	106%
	Vehicules	25	24	3%
	Batiment	99	116	-15%
Sous total IMMOBILISATIONS		353	401	-12%
TOTAL		1682	1891	-11%

8.9 Synthèse des résultats relatifs à l'environnement

- **BILAN COP 2018 :**

- Encourager la mobilité durable et partagée et favoriser le co-voiturage
- Continuer à diminuer l'empreinte CO² cible 10% en moins en 2019)
- Continuer à faire campagne pour 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 inclut 100% de nos sous-traitants et fournisseurs
- Bureaux installés à domicile : télétravail et home working sont 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.
- Eviter le gaspillage de nourriture et la prolifération des emballages inutiles

9 | 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.

1) Transparence	Lors de la collecte et du traitement des données personnelles, SOAT communiquera toute information et informera de la finalité et des destinataires des données.
2) Légitimité	SOAT collecte et traite les données personnelles uniquement aux fins qui sont décrites dans la présente Charte.
3) Pertinence et exactitude	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.
4) Conservation	SOAT conservera les données personnelles pendant la période nécessaire aux fins du traitement des données conformément aux exigences prévues par la loi.
5) Accès, rectification et opposition	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.
6) Confidentialité et sécurité	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.
7) Partage et transferts internationaux	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

Professionalisme 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 Ethique 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

9.1 Synthèse des résultats relatifs à la lutte contre la corruption

- **BILAN COP 2019 :**

- 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 Middlenext
- Evaluation annuelle des fournisseurs par un audit