

Hendaye, le 25 Février 2020

PACTE MONDIAL**COMMUNICATION SUR LE PROGRES
EN MATIERE DE BONNES PRATIQUES**

Le 15 février 2005, sur décision du Président Directeur Général s'appuyant sur l'ensemble de l'encadrement, **SOKOA** a confirmé son adhésion au mouvement « **PACTE MONDIAL** » des Nations Unies.

Cette adhésion a engagé SOKOA à œuvrer pour le soutien et la promotion des 10 principes universels relatifs aux Droits de l'Homme, aux normes et droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Une première communication sur de bonnes pratiques a été faite le 13 juin 2005 et renouvelée depuis tous les ans.

SOKOA confirme cette adhésion au Pacte Mondial et sa volonté de continuer à agir activement pour le respect de ces principes et le développement du mouvement, en se faisant prescripteur auprès de ses partenaires.

L'entreprise a introduit une mention communiquant son adhésion à GLOBAL COMPACT dans sa charte de l'actionnaire SOKOA (plus de 1050 actionnaires dont les salariés).

Une mention et un lien figurent par ailleurs dans la rubrique « Liens Utiles », du site institutionnel de l'entreprise www.sokoa.com vers le site de GLOBAL COMPACT.

Mr BERRA Jean Michel
Directeur Général



DESCRIPTION DES BONNES PRATIQUES MENEES EN 2018/2019 ET PROJECTIONS

SOKOA a poursuivi son engagement en matière de Responsabilité Sociétale en structurant et améliorant ses pratiques selon les lignes directrices et les principes de la norme ISO 26000. Ceci s'est matérialisé par l'atteinte du niveau « exemplaire » lors de l'évaluation renouvellement 2 réalisée en Mai 2018, ensuite confirmé lors suivi de Décembre 2019.



Principes n°1 et 2 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans la sphère d'influence, ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme

Une attention particulière est accordée à nos fournisseurs à risque avec un contrôle de 100% d'entre eux sur des cycles de 3 ans. Des visites sur site sont effectuées en utilisant comme support le questionnaire d'audit Initiative Clause Sociale (réalisé dans le cadre fixé par l'OIT).

Aucune violation des droits de l'Homme n'a été constatée au cours des 3 dernières années.

Principes n°3, 4, 5 et 6 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective, éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, abolir le travail des enfants, éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession

Tous les fournisseurs de l'entreprise sont signataires de notre Charte de Responsabilité Sociétale destinée à s'assurer du respect des normes internationales en matière de conditions de travail définies dans les différentes conventions de l'OIT.

Création de valeur :

L'exercice 2019 a été marqué par une croissance du chiffre d'affaires pour atteindre un nouveau record historique à 46.924 K€. Par rapport à 2018, l'évolution d'activités permet de constater une progression de + 2,55%.

Un autre gros motif de satisfaction pour l'ensemble de l'entreprise en 2019, c'est la mise en place de 10 nouveaux contrats CDD/CDI (hors contrat d'alternance) dont 6 correspondent à des recrutements nets dans l'effectif de Production. Désormais l'effectif de l'entreprise s'élève à 267 salariés au 01/01/2020. Ceci est en adéquation avec la valeur première de SOKOA qui est la contribution au développement économique et la création d'emploi au Pays Basque.

Relations sociales et accords d'entreprise :

Courant 2018 et 2019, ce sont 4 accords qui ont été signés avec les partenaires sociaux, à savoir :

- L'égalité professionnelle (2018)
- Le droit à la déconnexion (2018)
- Le droit d'expression des salariés (2018)
- Le fonctionnement du Comité Social Economique (CSE) applicable dès 2019

Ces dispositions permettent de réguler les relations sociales dans l'entreprise.

Diagnostic Santé Qualité de Vie au Travail :

Un groupe SQVT (Santé et Qualité de Vie au Travail) avait été mis en place en fin d'année 2016 avec pour objectif de réfléchir et faire remonter des axes d'amélioration sur les thèmes tels que contenu du travail, santé au travail, relation et climat social au travail, création de valeur, employabilité-développement professionnel, égalité des chances.

Avec un taux de participation de l'ordre de 58% des salariés de l'entreprise, il a été collecté et synthétisé dans le courant 2017/2018 une importante source d'informations et leviers d'amélioration possibles. Lesquels ont fait l'objet de priorisation avec des actions menées par SOKOA, dont notamment :

- La mise en place des horaires variables pour l'ensemble des Agents Fonctionnels de l'entreprise pour une année à titre expérimental (annualisation 2018/19). Le but étant d'apporter de la flexibilité dans le travail et de gérer de manière individuelle et autonome l'organisation de leur travail

Compte tenu que cette organisation répond aux besoins de l'entreprise et a contribué à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés concernés (y compris lors des adaptations horaires pour besoins vie privée), la mesure a été pérennisée à durée indéterminée au 01/06/2019.

- La réalisation (depuis 2018) des réunions d'informations au personnel qui ont été institués de manière pérenne

Il s'agit d'un rituel de communication où les membres du COMEX interviennent directement auprès des groupes de salariés afin de faire :

- Un bilan sur les activités et les projets réalisés (année n-1) par l'entreprise
- La présentation des objectifs chiffrés (année n) et projets prévus en lien aux orientations stratégiques

Conjointement à la diffusion du journal interne mensuel, cette action est porteuse de sens pour les salariés en apportant une vision globale sur l'entreprise et ses enjeux. Elle permet de favoriser la compréhension et l'implication du personnel à la stratégie de SOKOA.

Principes n°7, 8 et 9 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement, entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Notre site de production d'Hendaye classé ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement) continue d'être certifiée ISO 14001 (depuis 2006) en prenant en compte les textes réglementaires applicables ainsi que les aspects et impacts environnementaux significatifs maîtrisables. Cela se traduit par un programme de management environnemental qui récapitule les actions d'améliorations inhérentes à ces thèmes et toutes autres actions volontaristes initiées par SOKOA en faveur de l'environnement.

De plus, le site de production continue la surveillance de ses procédés de fabrication et tout impact potentiel sur l'environnement. C'est ainsi que les dernières analyses (COV, poussières, niveau de bruits sur zone à émergence réglementée, eaux pluviales et usées) permettent de conforter la conformité aux seuils réglementés.

Un document synthèse de la performance environnementale de l'entreprise peut être mis à disposition pour les parties intéressées qui en font la demande.

Quête de filière alternative pour les déchets générés sur l'Usine - Economie circulaire :

SOKOA continue son engagement dans l'économie circulaire avec la société API'UP qui -notamment à partir de nos déchets textiles, cuirs et ouate pour l'équivalent d'environ 15T/an en 2018/2019- pratique l'upcycling et recyclage éco-responsable ainsi que le réemploi. Cette forme valorisation permet une économie de plus de 2000 Kg eq CO2/an avec environ les 6% des déchets API'UP collectés auprès de SOKOA.

De plus, leur démarche sociale et solidaire favorisant la réinsertion de personnes exclues du marché de l'emploi, contribue au soutien de 27 emplois locaux en 2018.

Courant 2019, SOKOA a également démarré un partenariat par la valorisation d'un petit volume de chutes textiles, cuirs et ouate (environ 0,5 T) auprès de 2 acteurs locaux (RECYL'ARTE et FILAO FABRIC) pour l'animation d'ateliers couture, la confection de produits upcyclés (ex. sacs à vracs pour fruits et légumes, coussins de méditation yoga, tapis à langer, goodies, etc...)

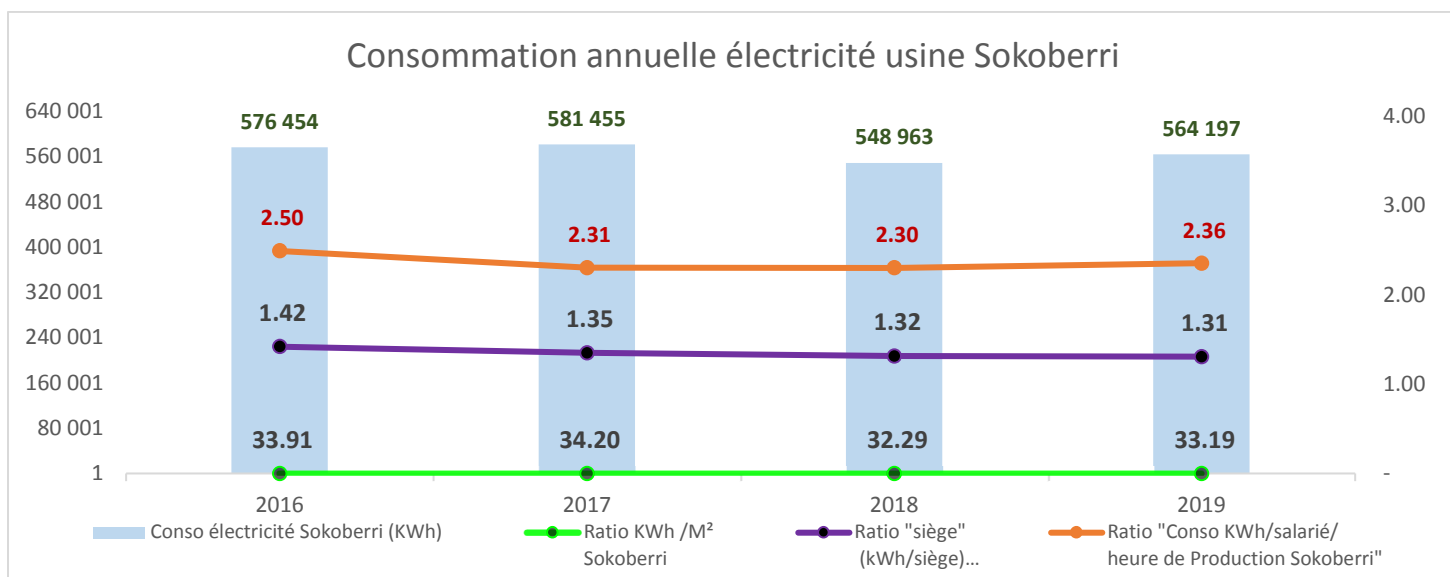
L'entreprise poursuit également ses investigations pour saisir toute autre opportunité valorisation des chutes production issus des revêtements sièges, qui représentent un volume global de l'ordre 25 à 28 Tonnes/an.

Thématique de l'énergie :

Comme suite aux résultats du diagnostic énergétique communiqués dans le 1^{er} trimestre 2017, l'entreprise a mis en œuvre 2 actions dans le cadre de sa démarche volontariste, à savoir :

- Relamping de l'ensemble de l'entrepôt de stockage par des luminaires en LED, avec mise en place de détecteur de présence et gradation en fonction de la luminosité naturelle. Le gain estimé est de l'ordre de 52 MWh/an ainsi que l'amélioration des conditions de travail par l'apport éclairage suffisant dans zone de picking composants.
- Amélioration de l'éclairage extérieur Usine en luminaire LED pour des raisons de sécurité dans l'accessibilité aux bâtiments depuis les parkings en période nocturne

Ces actions coordonnées avec une préoccupation de longue date pour l'amélioration des consommations électriques ont permis des gains ci-après illustrés :



L'évolution consommation électrique pour 2019 (+2,78% en valeur absolue) se trouve affectée par la croissance d'activités générant du coup un passage en équipe 2X7 pour une partie du personnel de production. Mais aussi, par l'évolution technologique sur les process de fabrication et le mixte produits (moins de quantitatif). Néanmoins, les ratios kWh par salarié et nombre d'unités produites sont d'un bon niveau équivalent ces 3 dernières années.

Plan de mobilité :

Dans le périmètre d'un plan de déplacements urbains (ce qui est le cas pour Hendaye), toutes les entreprises regroupant plus de 100 salariés sur un même site doivent élaborer un Plan de Mobilité (PdM). Celui-ci permet de constituer un ensemble de mesures visant à optimiser et augmenter l'efficacité des déplacements des salariés d'une entreprise.

A cet effet, diverses actions ont été réalisées par SOKOA sur 2019 :

- Instauration d'un comité de pilotage PdM

- Dispense d'une formation ADEME « Plan de mobilité pour mon entreprise » auprès de la référente PdM
- Réalisation d'une enquête auprès des salariés afin déterminer les pratiques actuelles de déplacements ainsi que le recueil attentes/besoins salariés.
- Exploitation de l'enquête et communication des résultats auprès des salariés et CSE

Avec un taux de réponse de 50%, les premiers constats révèlent que 86% du personnel vient au travail en voiture seul mais que 74% d'entre eux sont prêts à changer de mode de transport pour des raisons écologiques et économiques.

Des pistes de réflexions sur des actions possibles sont en cours d'étude faisabilité avec pour finalité -à terme- la diminution des émissions polluantes en favorisant l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle et en réduisant le trafic routier.

<p>Principe n°10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et de pots-de-vin</p>
--

SOKOA a mis en place depuis de nombreuses années une politique commerciale qui détermine clairement la marge de manœuvre de l'équipe commerciale. Cela lui permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

Par ailleurs, le suivi régulier (rapports écrits, contacts téléphoniques) de la force de vente par l'encadrement commercial, seul autorisé à accorder des remises supérieures à un certain taux, permet de limiter les risques de dérives dans la loyauté des pratiques.

SOKOA n'a à ce jour jamais eu à déplorer de pratiques de la sorte en son sein.

La charte de relations commerciales éthiques et responsables mise en place (courant 2015) avec les professionnels du mobilier de bureau et le syndicat professionnel UNIFA, permet de clarifier les engagements et les revendications des industriels de ce secteur d'activités dans leurs interactions avec les donneurs d'ordres.

Cette charte a été institutionnalisée par son intégration dans la charte « Relations Fournisseurs responsables » de la médiation inter-entreprises et marchés publics ».

Principaux axes de travail pour 2020/2021

- Consolider nos parts de marché sur le territoire national et développer notre chiffre d'affaires pour générer de l'emploi sur Hendaye.
- Poursuivre leviers d'amélioration issus diagnostic Santé Qualité de Vie au Travail.
- Continuer d'associer les salariés notamment dans l'amélioration des conditions de travail.
- Surveiller/maintenir les postes en performance acquise sur le plan environnemental (déchets, énergies, maîtrise opérationnelle notamment)
- Définir et déployer le plan d'actions prioritaires en lien au Plan de Mobilité
- Poursuivre le déploiement d'actions favorables à la transition écologique/énergétique pour la croissance verte.