

Communication sur le Progrès SOAT 2021



01/09/2021



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

We welcome feedback on its contents.

LISTE DE DISTRIBUTION



| Nom | Entité |
|-------------------|--------|
| TOUT SALARIE SOAT | SOAT |
| Direction | CoDir |

VALIDATION

| | Nom | Date |
|---------------|-----------------|------------|
| Auteur(s) | MICHEL AZRIA | 05/05/2021 |
| Revue(s) | David-Éric LEVY | 21/07/2021 |
| Validation(s) | Auriane HEUZE | 02/09/2021 |

SUIVI DES VERSIONS

| Version | Date | Porteur | Description |
|---------|------------|--------------|---------------|
| 1.0 | 21/05/2021 | Michel AZRIA | Modifications |
| 1.2 | 21/06/2021 | Laura NIGRO | Modifications |
| 1.3 | 24/07/2021 | Michel AZRIA | Modifications |
| 1.4 | 30/08/2021 | Laura NIGRO | Modifications |



SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUCTION | 6 |
| 2 UN ENGAGEMENT FORT ET RENOUVELÉ | 7 |
| 3 RISQUES ET OPPORTUNITÉS | 8 |
| 4 QUATRE ENJEUX PRIORITAIRES | 9 |
| 4.1 Risques en matière d'éthique et de gouvernance | 9 |
| 4.1.1 Protection des données client | 9 |
| 4.1.2 Corruption | 9 |
| 4.1.3 Apports sur les Objectifs de Développement Durable (ODD-ONU) | 9 |
| 4.2 Risques liés aux clients | 10 |
| 4.2.1 La relation client | 10 |
| 4.2.2 Sécurité des systèmes et Cyberattaques | 10 |
| 4.2.3 Apports sur les Objectifs de Développement Durable (ODD-ONU) | 10 |
| 4.3 Risques liés aux SOATien(e)s | 11 |
| 4.3.1 Le développement des aptitudes | 11 |
| 4.3.2 Fidéliser nos SOATien(e)s qualifiés | 11 |
| 4.3.3 Embauche de profils qualifiés | 11 |
| 4.3.4 Apports sur les Objectifs de Développement Durable (ODD-ONU) | 11 |
| 4.4 Risques environnementaux | 12 |
| 4.4.1 Émissions de carbone et économies d'énergie | 12 |
| 4.4.2 Catastrophes naturelles et événements extrêmes | 12 |
| 4.4.3 Moyens mis en œuvre | 12 |
| 4.4.4 Apports sur les Objectifs de Développement Durable (ODD-ONU) | 12 |
| 5 ANALYSE DE MATERIALITÉ SOAT | 13 |
| 6 DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES | 14 |
| 6.1 SOATien(e)s | 14 |
| 6.2 Clients | 15 |
| 6.3 Fournisseurs SOAT | 16 |
| 6.4 Communauté Locale et Société Civile | 17 |
| 7 CHIFFRES CLÉS | 18 |
| 8 PRINCIPES RELATIFS AUX DROIT DU TRAVAIL | 20 |
| 8.1 Promotion et respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective. | 20 |
| 8.2 Accords collectifs ou autre texte mis en place | 20 |
| 8.3 Différends concernant l'application du droit du travail | 20 |
| 8.4 Favoriser l'égalité des chances | 23 |
| 8.4.1 Taux de féminisation par service | 23 |

| | |
|--|-----------|
| 8.4.2 Comparaison des augmentations F/H | 24 |
| 8.4.3 Age moyen | 25 |
| 8.4.4 Ancienneté dans l'entreprise : | 25 |
| 8.5 Promotions | 25 |
| 8.5.1 Nombre de SOATien(e)s promus dans l'année dans une catégorie supérieure | 25 |
| 8.5.2 Nombre d'entretiens de retour de congé familial, par sexe | 26 |
| 8.5.3 Rapport entre la proportion de femmes promues par le salaire et leur proportion dans l'effectif global | 26 |
| 8.5.4 Index Egapro F/H | 26 |
| 8.6 Salariés étrangers | 27 |
| 8.7 Recrutement | 28 |
| 8.8 Emploi des personnes handicapées | 28 |
| 8.9 Bilan et objectifs égalité des chances | 29 |
| 8.9.1 Recrutement | 29 |
| 8.9.2 Bilan et objectifs futurs, rémunérations | 30 |
| 8.9.3 Bilan et Objectifs futurs Promotion Professionnelle | 33 |
| 8.10 Objectifs RH 2020 Globaux | 34 |
| 8.11 Formation continue | 34 |
| 8.11.1 Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue | 34 |
| 8.11.2 Montant consacré à la formation continue | 34 |
| 8.11.3 Nombre de stagiaires | 34 |
| 8.11.4 Nombre d'heures par collaborateur | 35 |
| 8.11.5 Bilan et Objectifs futurs Formation 2021 | 35 |
| 8.11.6 Activités et œuvres Sociales | 36 |
| 8.11.7 Autres charges sociales | 37 |
| 8.11.8 Mécénat | 37 |
| 8.12 Conditions de travail | 38 |
| 8.12.1 Bien-être au travail et esprit de cohésion : | 38 |
| 8.12.2 Dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail | 38 |
| 8.12.3 Congés | 39 |
| 8.12.4 Organisation du temps de travail dans l'entreprise | 39 |
| 8.12.5 Enquêtes et indicateurs | 39 |
| 8.12.6 Santé au travail | 41 |
| 8.12.7 Accidents de travail et de trajet | 41 |
| 9 PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT | 43 |
| 9.1 Politique environnementale | 43 |
| 9.2 Recyclage du matériel informatique | 43 |
| 9.3 Recyclage Papier/Cartons | 43 |
| 9.4 Consommation de papier | 44 |
| 9.5 Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques | 44 |
| 9.6 L'eau | 45 |
| 9.7 L'électricité | 45 |
| 9.8 Evaluation RSE ECOVADIS | 46 |
| 9.9 Bilan carbone- Emissions CO2- Changement climatique | 47 |
| 9.9.1 Considérations Générales et méthodologie | 47 |
| 9.9.2 Les « intrants » | 50 |

| | |
|---|---------------|
| 9.9.3 « Les Déplacements » | 51 |
| 9.9.4 « Les Immobilisations » | 51 |
| 9.9.5 « Energie » | 53 |
| 9.9.6 « Déchets » | 54 |
| 9.9.7 Chiffres clés Carbone SOAT 2020 | 55 |
| 9.10 Synthèse des résultats relatifs à l'environnement | 57 |
| 9.10.1 BILAN COP 2021 : Environnement | 57 |
| 9.10.2 OBJECTIFS 2022 : Environnement | 57 |
| 10 LOYAUTÉ DES PRATIQUES | 58 |
| 10.1 La Charte Ethique de SOAT | 58 |
| 10.2 Conflits d'intérêts | 58 |
| 10.3 Mécénat et dons | 58 |
| 10.4 Droit de la concurrence et confidentialité | 58 |
| 10.5 Sélection des fournisseurs | 59 |
| 10.6 Cadeaux, repas et divertissements | 59 |
| 10.7 Système d'alerte | 59 |
| 10.8 Synthèse des résultats relatifs à la loyauté des pratiques | 60 |
| 10.8.1 BILAN COP Loyauté des pratiques 2020 | 60 |
| 10.8.2 Objectif Loyauté des pratiques 2021 | 60 |

1 INTRODUCTION

L'année écoulée a été encore une fois une épreuve difficile pour un grand nombre d'entre nous. Cette crise sanitaire nous a appris à adapter nos façons de travailler tout en répondant à la demande de l'ensemble de nos parties prenantes. L'impact que celle-ci a eu sur l'économie mondiale et plus particulièrement européenne est sans précédent, et pourtant nous avons réussi à limiter les dégâts au sein de SOAT, grâce à la bonne volonté de chacun.

Cette situation ne doit pas nous empêcher de rendre compte fidèlement de la manière dont l'année 2021 s'est déroulée pour SOAT.

Nous pouvons remarquer une porte de sortie à cette crise sanitaire, et un espoir de pouvoir reprendre une activité et un rythme de vie comme dans le passé. SOAT a su tirer profit de cette crise sanitaire grâce à une cohésion de groupe et une situation financière saine.

La Covid-19 a démontré que la digitalisation des sociétés était l'avenir des populations, fort de notre savoir-faire et expertise dans « L'accompagnement des organisations dans l'exploitation du potentiel technologique et humain du numérique », nous sommes prêts à répondre à l'ensemble des demandes afin de pouvoir répondre à ce besoin accru de digitaliser sa société.

Forts de notre proximité avec nos clients comme avec l'ensemble de notre écosystème, nous sommes confiants dans la capacité de notre Société à surmonter cette crise.

2 UN ENGAGEMENT FORT ET RENOUVELÉ

Je suis heureux de renouveler, par cette lettre, l'engagement de SOAT auprès du Pacte Mondial des Nations unies.

Nous soutenons par cet engagement, les 10 principes concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, qui sont en adéquation avec les valeurs et les fondamentaux de SOAT depuis sa création. Nous nous engageons à continuer à promouvoir ces principes dans notre sphère d'influence auprès de nos SOATien(e)s, de nos partenaires et de nos clients et à poursuivre les efforts initiés dans ces domaines.

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.

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, SOATien(e)s, partenaires et fournisseurs.

S'agissant des enjeux sociétaux, SOAT s'est vu attribuer le niveau Gold d'Ecovadis, avec une note de 78/100, niveau atteint par moins de 1 % des entreprises notées par cette plateforme d'évaluation RSE, ceci pour la performance des politiques, actions et résultats obtenus en 2020.

En 2019, au travers des actions menées dans les domaines social, environnemental, sociétal et éthique, SOAT a contribué aux 17 ODD - Objectifs de Développement Durable des Nations Unies au travers de ses activités cœur de métier comme de ses initiatives volontaires.

Chez SOAT, nous avons fait le choix d'être une entreprise « contributive » pour construire un monde durable où chacun a un rôle à jouer et nous poursuivrons les efforts engagés en continuant de nous appuyer sur les principes du Pacte Mondial.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma très haute considération.

David-Éric LEVY
Président

3 RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Le monde dans lequel opère SOAT évolue rapidement, il est **VICA** :



Volatil : Les changements sont fréquents, Leurs impact peuvent être importants

Incertain : Les destinations ne sont pas connues à l'avance, les prédictions sont obsolètes

Complexe : Les effets ne proviennent pas des causes, le système a des propriétés uniques

Ambigu : Les significations sont multiples, les événements n'ont pas d'interprétation

Aussi, SOAT doit pouvoir évaluer et gérer un certain nombre de risques financiers et extra-financiers susceptibles d'impacter notre activité, nos finances, notre réputation et nos perspectives de croissance. Chaque année, SOAT passe en revue les risques associés à ses activités notamment les risques extra-financiers auxquels SOAT est confrontée et doit faire face.

Ces risques extra-financiers figurent parmi les quatre enjeux majeurs identifiés par notre responsabilité sociale d'entreprise :

Nos SOATien(e)s, nos clients et l'innovation, l'Éthique et la Gouvernance, l'Environnement. Notre exercice annuel de cartographie permet d'identifier et classer les risques les plus significatifs. L'importance de ces risques varie selon leur impact sur l'activité ou les résultats de SOAT et/ou de la probabilité qu'ils surviennent.

L'année 2021 a débuté dans un contexte très difficile et incertain avec la pandémie de Covid-19. Le profil de risque a dû être adapté en mettant l'accent sur la santé du personnel, le bien-être des SOATien(ne)s ainsi que sur les perturbations économiques.



4 QUATRE ENJEUX PRIORITAIRES

4.1 Risques en matière d'éthique et de gouvernance

4.1.1 Protection des données client

SOAT doit se conformer à de nombreuses lois et réglementations françaises et européennes (Notamment le RGPD européen : le règlement général sur la protection des données de l'Union européenne) en matière de protection des données personnelles et de la vie privée des individus. La protection des données est une des composantes de l'activité de SOAT, et la moindre plainte, faute ou erreur dans ce domaine peut nuire gravement à notre capacité à maintenir et développer notre activité.

4.1.2 Corruption

SOAT exerce son activité en France exclusivement, dans un contexte législatif, politique et économique stable : il existe malgré tout un risque de corruption certes moins fort qu'un groupe implanté internationalement, susceptible de nuire grandement à l'entreprise si elle ne parvient pas à préserver son intégrité commerciale et son éthique.

Pour lutter contre les risques de non-conformité, SOAT dispose d'un programme dédié et a appliqué des mesures préventives, notamment le Code d'Éthique SOAT, des programmes de formation et de sensibilisation pour consultants et managers.

4.1.3 Apports sur les Objectifs de Développement Durable (ODD-ONU)

SOAT contribue directement à l'ODD 16 (paix, justice et institutions efficaces). Les sujets primordiaux adressés par SOAT portent sur cinq domaines réglementaires majeurs : lutte contre la corruption, lois commerciales et contrôle des exportations, concurrence, droits humains dans le contexte du devoir de vigilance sur la chaîne d'approvisionnement, lutte contre le blanchiment de capitaux. SOAT effectue des actions concrètes telles que : audit sur les tiers, programme de formation en éthique et conformité pour les SOATien(e)s, système d'alerte de SOAT ou encore travail de cartographie annuelle des risques de non-conformité SOAT.



4.2 Risques liés aux clients

4.2.1 La relation client

Le service Digital et les Solutions applicatives que SOAT conçoit, développe et met en œuvre pour ses clients jouent un rôle stratégique dans la performance de leurs activités commerciales leur performance et de leur essor économique. SOAT attache une attention particulière à la relation client, qui fait l'objet d'une surveillance continue avec des indicateurs précis.

4.2.2 Sécurité des systèmes et Cyberattaques

SOAT se doit en priorité de protéger ses systèmes internes et ceux de ses clients. Un problème RGPD, une fuite de données, un accès non autorisé et/ou une perte d'informations sensibles ou confidentielles peut avoir des conséquences durables et lourdes sur les opérations et/ou la réputation de SOAT. La sécurité est dans l'ADN de l'action et de l'activité de SOAT.

4.2.3 Apports sur les Objectifs de Développement Durable (ODD-ONU)

SOAT appuie fortement le développement de l'ODD 12 (consommation et production responsables) et de l'ODD 9 (industrie, innovation et infrastructure), Le progrès technologique fait partie intégrante du modèle commercial de SOAT : En effet, SOAT mise beaucoup sur l'identification des tendances futures et l'innovation. Via notre savoir-faire dans l'écoconception des applications et sur le cloud, SOAT contribue vivement à faire la promotion de l'efficacité énergétique. (Impact majeur sur l'ODD 7)

SOAT se focalise sur les besoins et aspirations des clients, en favorisant les technologies innovantes en créant de la valeur sur le long terme et en assurant des niveaux de productivité élevés. SOAT contribue ainsi à assurer une croissance économique soutenue. L'impact direct est favorisé par la stimulation de l'esprit d'entreprise, permettant d'explorer de nouvelles méthodes de collaboration. (Agilité, management 3.0...)



4.3 Risques liés aux SOATien(e)s

Le bien-être des SOATien(e)s y compris la santé, la sûreté et la sécurité physique est notre enjeu majeur et prioritaire qui guide chacune de nos décisions.

Dans le contexte actuel de pandémie, la vigilance dans la prise en charge des SOATien(e)s de SOAT et de leurs familles est la première priorité. SOAT doit en permanence protéger leur santé et leur sécurité et doit maintenant adapter ses initiatives de bien-être en tenant compte de l'évolution des pratiques de travail. En outre, SOAT doit continuer à répondre aux attentes des SOATien(e)s en matière de développement personnel et de culture d'entreprise.

4.3.1 Le développement des aptitudes

Notre ADN est principalement basé sur la maîtrise des nouvelles technologies, SOAT doit donc être particulièrement vigilante à continuellement former/perfectionner nos SOATien(e)s afin de satisfaire les exigences des clients, mais aussi pour convertir les nouvelles compétences acquises en expérience.

4.3.2 Fidéliser nos SOATien(e)s qualifiés

Notre capacité à retenir des profils Experts et compétents et à mettre à profit leurs aptitudes pour créer de la valeur dans l'écosystème de nos clients est un enjeu essentiel pour SOAT dans un contexte de marché du travail très tendu et ultra-dynamique.

4.3.3 Embauche de profils qualifiés

La réussite de SOAT repose sur sa capacité à attirer des consultant(e)s expert(e)s, qualifiées, et talentueux(se) capables de mettre leurs compétences dans le domaine digital au service de nos clients et partenaires, dans un marché du travail informatique actuellement très concurrentiel.

4.3.4 Apports sur les Objectifs de Développement Durable (ODD-ONU)

La politique de non-discrimination et de diversité des genres de SOAT contribue grandement à l'ODD 5 (égalité des sexes).

Notre programme de développement des compétences contribue sur l'ODD 4 (éducation de qualité). SOAT œuvre pour le développement et la certification des qualifications et compétences digitales, ainsi que pour le développement des connaissances sectorielles. Le développement des compétences et de la performance est rendu possible par l'investissement continu dans des certifications, l'apprentissage multicanal, le développement de l'organisme de Formation SOAT Training et enfin le programme « booster camp by SOAT ».



4.4 Risques environnementaux

4.4.1 Émissions de carbone et économies d'énergie

Depuis 5 ans les émissions de carbone et les économies d'énergie sont des enjeux prioritaires chez SOAT. SOAT imagine constamment des solutions pour réduire la consommation d'énergie, améliorer le rendement, limiter l'impact des déplacements et réduire les émissions carbone, dans le but d'accroître progressivement sa capacité et se préparer à opérer dans une économie neutre ou très pauvre en carbone.

4.4.2 Catastrophes naturelles et événements extrêmes

Le changement climatique donnera lieu à des événements naturels de plus en plus fréquents et extrêmes. La prise en compte des catastrophes naturelles doit garantir la sécurité des SOATien(e)s et la résilience des activités, notamment la préparation bien en amont, la capacité de résistance lors d'un événement et la capacité de mettre en œuvre les plans de reprise ou de continuité d'activité après un incident voire une catastrophe.

4.4.3 Moyens mis en œuvre

- Eco-conception des applications étendue à tous les SOATien(e)s
- Résilience et robustesse des architectures applicatives

SOAT respecte l'ensemble des réglementations environnementales applicables.

SOAT a également mis en œuvre des processus dédiés à l'évaluation de la sûreté des SOATien(e)s et à la garantie de la continuité des activités en cas de catastrophe naturelle. La compréhension que SOAT possède sur les risques environnementaux aide à atténuer notre vulnérabilité, mais aussi permet de créer de la valeur et générer de nouvelles opportunités commerciales – pour SOAT et ses clients – avec des offres éco-responsables et des solutions durables « Green IT » et Eco-conception des applications.

4.4.4 Apports sur les Objectifs de Développement Durable (ODD-ONU)

Grace à la définition précise objectifs environnementaux annuels et de leur mise en œuvre, SOAT supporte l'ODD 12 (consommation et production responsables) et l'ODD 13 (mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques). En outre, des plans d'action spécifiques sont mis en œuvre, partout au sein de SOAT, pour accélérer une consommation et une production responsables (par ex. en améliorant le PUE – indicateur d'efficacité énergétique – des Datacenters ou en déployant des initiatives d'économie d'énergie). Des actions climatiques sont également déployées, comme la compensation intégrale des émissions résiduelles de SOAT. En aidant ses clients à relever les défis liés au développement durable, SOAT exerce un impact indirect sur ces ODD, par ex. via ses solutions durables entièrement compensées en carbone, ou via de nouvelles solutions et technologies de réduction de la consommation énergétique.



5 ANALYSE DE MATERIALITÉ SOAT

SOAT en 2021, après avoir obtenu le Label en 2020 se doit de répondre aux directives fixées par celui-ci. La méthodologie SOAT en termes de responsabilité sociale d'entreprise repose sur l'analyse des challenges majeurs de SOAT et celle des attentes de ses parties prenantes.

L'analyse de matérialité permet à SOAT de se concentrer sur ses enjeux réellement critiques et ainsi atteindre ses objectifs, consolider son business model et gérer son impact sur la société.

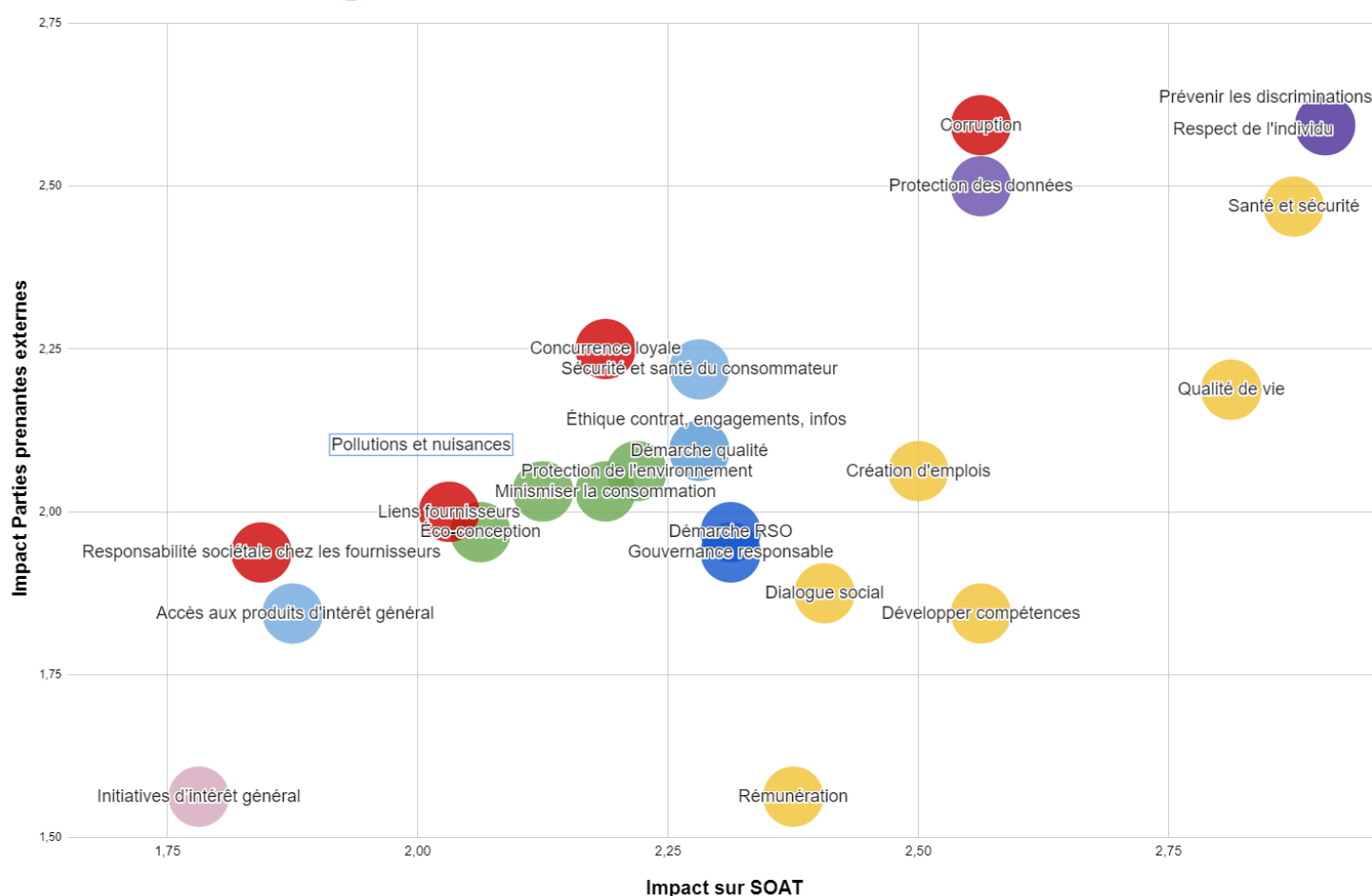
L'apport des parties prenantes SOAT est capitale dans la construction de sa matrice de matérialité. En interagissant en continu avec les parties externes SOAT parvient à discerner comprendre, et améliorer leurs impératifs et leurs contraintes. SOAT met en place en interne des « feature teams » c'est à dire des équipes composées de SOATien(e)s de différents services pour avancer collégialement sur les chantiers de la stratégie de matérialité et de la responsabilité d'entreprise.

L'analyse de matérialité a confirmé les quatre domaines prioritaires de SOAT : nos SOATien(e)s, nos clients et l'Innovation, l'Éthique et la Gouvernance, l'Environnement

La matrice de matérialité suivante synthétise les enjeux de SOAT en matière de responsabilité d'entreprise pour chaque partie prenante jouant un rôle majeur.

Matrice de matérialité

→ Digitalize society



6 DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES




Un dialogue efficace avec les parties prenantes

SOAT est conscient de l'importance d'instaurer un dialogue efficace pour stimuler l'innovation et délivrer des projets ayant un impact positif.


En 2020-2021, SOAT a su impulser son engagement dans sa démarche RSE, notamment grâce au dialogue avec les parties prenantes, à savoir : SOATien(e)s, fournisseurs, clients, communautés locales et société civile.

Le dialogue avec les parties prenantes est propice pour leur demander conseil sur notre stratégie globale (Qualité de la relation commerciale, comportement avec les tiers et les fournisseurs et politique de Responsabilité Sociale et Economique...). Ces échanges permettent d'établir des relations à long terme et à SOAT de faire de l'amélioration continue de ses process dans tous les domaines.



6.1 SOATien(e)s

| SOATien(e)s | |
|---|--|
| Besoins | Nos SOATien(e)s s'attendent à pouvoir évoluer dans le meilleur environnement possible intellectuellement et physiquement. Ils signent leur contrat avec la promesse de pouvoir s'épanouir et réaliser pleinement leurs aspirations, par le biais d'opportunités de formation et de développement au sein de l'entreprise. Ils accordent une grande importance à la protection de leurs données personnelles. Ils s'attendent à ce que leur travail soit reconnu et récompensé. |
| Buts à atteindre | Offrir à tous les SOATien(e)s la liberté d'être soi, d'assumer sa différence et d'être audacieux(se), miser sur la force du collectif et du partage développant la bienveillance et l'écoute. Obtenir l'Engagement et satisfaction des SOATien(e)s. Développer la fierté et le sentiment d'appartenance. Retenir ses talents. Garantie du bien-être au travail. Promouvoir la diversité.. |
| Valeur créée par SOAT | SOAT offre un environnement diversifié, inclusif, gratifiant, résolument tourné vers l'avenir. Des programmes sont en place pour former et perfectionner les SOATien(e)s, mais aussi pour encourager le recrutement et la promotion en interne. Dans le même temps, SOAT a noué des partenariats forts avec de grandes écoles en France, dans le but d'embaucher les meilleurs talents. |
| Objectif de développement durable concerné (ODD) | <div>    </div> |





6.2 Clients

| Clients | |
|---|--|
| Besoins | Les clients de SOAT exigent des solutions digitales innovantes qui créent de la valeur ajoutée en les aidant à relever leurs propres enjeux et optimiser leur performance. |
| But à atteindre | Satisfaction du client. Confiance du client. Anticipation des besoins futurs des clients. Sécurité et protection des données. Innovation. |
| Valeur créée par SOAT | SOAT fonde son business model sur la création de valeur, pour ses clients, via des solutions à la fois innovantes et durables, capables de satisfaire leurs besoins dans cette nouvelle économie digitale. L'écosystème unique SOAT est conçu pour offrir des technologies de pointe avec une mentalité disruptive à ses clients. |
| Objectif de développement durable concerné (ODD) | <div> <div> 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE  </div> <div> 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES  </div> <div> 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE  </div> <div> 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES  </div> </div> |

6.3 Fournisseurs SOAT

| Fournisseurs SOAT | |
|--|--|
| Besoins | Les relations entre SOAT et ses fournisseurs s'établissent d'abord sur la confiance sur le long terme et sont fondées sur un dialogue continu, garant du respect des contrats, de valeurs éthiques partagées. |
| But à atteindre | Éthique et responsabilité sur la chaîne de valeur. Collaboration. Partage des connaissances. Efficacité. |
| Valeur créée par SOAT | SOAT collabore étroitement avec ses fournisseurs et doit garantir, comme elle le fait pour elle-même, un respect strict des normes requises portant sur l'environnement, le droit du travail, les droits humains, l'éthique, l'environnement, la loyauté des pratiques, l'approvisionnement durable... |
| Objectif de développement durable concerné (ODD) | <div>  </div> <div>  </div> |

6.4 Communauté Locale et Société Civile

| Communauté Locale et Société Civile | |
|--|--|
| Besoins | Les communautés locales et la société civile attendent de la part de SOAT une influence positive, dans le domaine social et dans le domaine économique : créer des emplois, imaginer des solutions intelligentes pour l'avenir avec les nouvelles technologies. SOAT s'est engagée chaque année à réduire son impact environnemental SOAT incite et aide ses clients et fournisseurs à en faire de même. |
| But à atteindre | Être en configuration de proposer toujours plus d'emploi, Éducation et accès au savoir. Accès à l'emploi aux stages des jeunes. Inclusion digitale. |
| Valeur créée par SOAT | Depuis maintenant 8 ans, SOAT possède un savoir-faire en matière de développement durable dans le secteur informatique et, à ce titre, SOAT minimise tous ses impacts environnementaux tout en générant des profits durables, à même de soutenir l'innovation. En soutenant des programmes de bénévolat, mais aussi grâce à ses relations privilégiées avec des écoles d'ingénieurs ou à des actions de citoyenneté d'entreprise, SOAT souhaite avoir un impact positif et durable sur les économies locales, et contribuer à réduire la fracture numérique. |
| Objectif de développement durable concerné (ODD) |     |

7 CHIFFRES CLÉS

Les SOATien(e)s

| Thèmes | Indicateurs clé de Performance | 2020 | 2019 |
|---------------|--------------------------------|--------|--------|
| Effectif | Evolution | 326 | 343 |
| Diversité | Femmes/Hommes | 69/257 | 65/278 |
| Répartition | IdF | 65/278 | 65/278 |
| Formation | Nbre Heures/SOATien(e)s | 13,9 | 17,2 |
| Happy at Work | indice | 4,44/5 | 4,44/5 |

Nos clients

| Thèmes | Indicateurs clé de Performance | 2020 | 2019 |
|---|--------------------------------|------|------|
| Sécurité et protection des données personnelles | Nb de réclamations RGD | 0 | 0 |
| Innovation et responsabilité numérique | Nombre d'Ateliers 5 à 7 | 5 | 9 |
| | Nb inscrits | 40 | 45 |
| Satisfaction clients | Suivis de missions | 93% | 91% |

Ethique et Gouvernance

| Thèmes | Indicateurs clé de Performance | 2020 | 2019 |
|----------------------------|---|----------------------|-------------------------|
| Evaluation | Notation Ecovadis | Platinum (78/100) | GOLD (76/100) |
| 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 | 41 (% de cooptation) | 101 (24% de cooptation) |

L'environnement

| Thèmes | Indicateurs clé de Performance | 2020 | 2019 |
|----------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Impact Carbone | Impact Co2 / Effectif | 2,22 T/CO2 | 4,67 T/CO2 |
| | Moyenne KWh/ M2 | 63 kWh/m ² | 90 kWh/m ² |
| | Moyenne KWh/ Effectif | 2523 kWh/salarié(e) | 1540 kWh/salarié(e) |

8 PRINCIPES RELATIFS AUX DROIT DU TRAVAIL

8.1 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 Social d'Entreprise (CSE), en septembre 2020.

| 2020-2021 | Titulaires | Suppléants | Syndicat |
|----------------------------|------------|------------|----------|
| Comité Social d'Entreprise | 11 | 11 | - |

8.2 Accords collectifs ou autre texte mis en place

En 2020, 4 réglementations ont été mises en place chez SOAT :

- Un Accord d'entreprise sur la mise en place du vote électronique
- Une Charte informatique annexée au Règlement intérieur
- Un Accord d'entreprise relatif à la période d'acquisition et à la prise des congés payés (signé en 2019 mais entré en vigueur en 2020).

8.3 Différends concernant l'application du droit du travail

Aucune action engagée mettant en cause SOAT.

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|
| Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année | 0 | 0 | 2 |
| Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année où l'entreprise est en cause | 0 | 0 | 3 |
| Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail | 0 | 0 | 0 |

| 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 SOATien(e)s 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 SOATien(e)s.</p> |
| <p>→ Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des SOATien(e)s.</p> | <p>SOAT établit un diagnostic de ses procédures de gestion des ressources humaines afin d'étudier leur adéquation avec le principe de non-discrimination. Pour déterminer s'il n'y a pas de critères discriminatoires directs ou indirects, notre entreprise examine ses modalités de recrutement, d'accès à la formation, d'évolution professionnelle, de rémunération, etc.</p> |
| <p>→ Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.</p> | <p>SOAT fait connaître son engagement lors des recrutements en communiquant sur son site Internet de recrutement, en apposant le logo « Charte de la diversité » sur ses offres d'emploi ou encore en affichant la Charte de la diversité dans les locaux de recrutement. Ces pratiques témoignent de l'ouverture de SOAT à des SOATien(e)s 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 SOATien(e)s 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 SOATien(e)s 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 SOATien(e)s et les tenir informés de l'avancement du sujet.</p> <p>Nous avons également créé une rubrique Intranet spécialement dédiée à la diversité.</p> <p>Aussi, SOAT met régulièrement la diversité à l'ordre du jour des différents séminaires et conventions d'entreprise. Cela permet de rappeler ses engagements et de communiquer sur les progrès réalisés.</p> |
| <p>→ Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.</p> | <p>SOAT fait connaître les bonnes pratiques qu'elle a pu mettre en place en participant à des prix ou trophées en faveur de la diversité.</p> <p>Dans la catégorie équité, aux questions relatives au traitement équitable des SOATien(e)s, quel que soit leur origine ethnique ou religion, leur sexe, leurs orientations sexuelles ou leur éventuel handicap, les SOATien(e)s 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> |

8.4 Favoriser l'égalité des chances

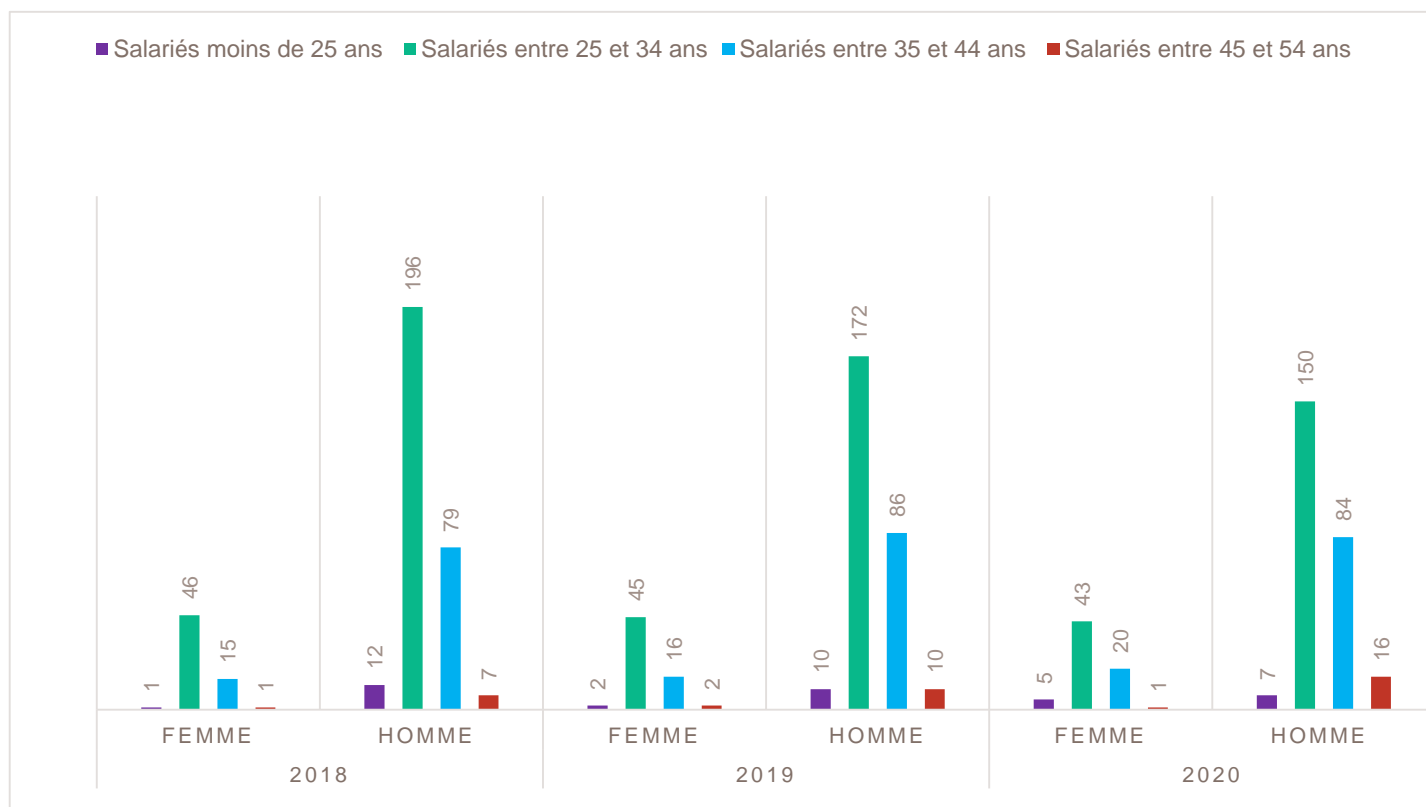
A SOAT en 2020, 69 femmes composent l'effectif, soit 21%. Les hommes sont 257 (79%), pour un effectif total de 326 SOATien(e)s. En 2020, les femmes représentaient 17.7% de l'effectif, soit 64 salariées.

8.4.1 Taux de féminisation par service

En 2020, le taux de féminisation global de SOAT est de 21% donc en évolution positive.

Les services où le taux est le plus important concernent essentiellement les fonctions support (RH, DAF, Communication).

Les postes de consultant ont un taux de féminisation plus faible mais on note une belle évolution sur 2020 puisqu'il y a une augmentation de 1.7 points.



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 SOATien(e)s 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 SOATien(e)s-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des SOATien(e)s-parents.

8.4.2 Comparaison des augmentations F/H

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

| Catégorie/ Coefficient | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------------|------------|--------------|---------------|
| 1.2 | +6.7% | +6.9% | +7,99% |
| 2.1 | +5.2% | +4.7% | +7,96% |
| 2.2 | +3.4% | +4.3% | +8,01% |
| 2.3 | NC | +3.7% | +7,93% |
| 3.1 | NC | +3.5% | +7,95% |
| Total général | +5% | +4.9% | +7,96% |

*NC : non communiqué car nombre de personnes concernées < à 5.

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

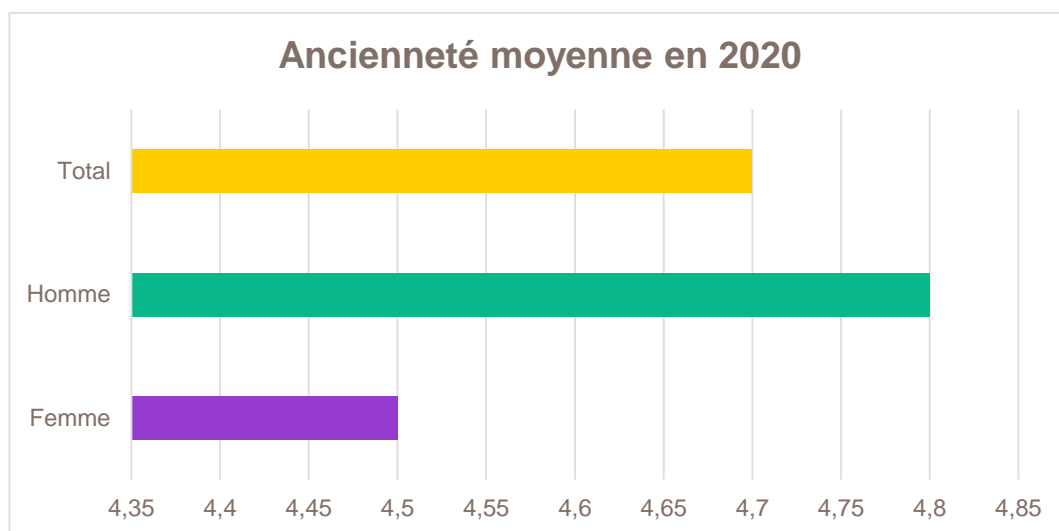
8.4.3 Age moyen

L'âge moyen est passé de 32,5 ans en 2019 à 33,3 ans en 2020.

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------|------|------|------|
| Femmes | 31,3 | 31,8 | 32 |
| Hommes | 32 | 32,6 | 33,6 |
| Age moyen | 31,9 | 32,5 | 33,3 |

8.4.4 Ancienneté dans l'entreprise :

L'ancienneté moyenne au sein de SOAT est de 4,7 ans en 2020 contre 4,3 en 2019. Elle est de 4,5 ans chez les femmes et de 4,8 ans chez les hommes.



8.5 Promotions

8.5.1 Nombre de SOATien(e)s promus dans l'année dans une catégorie supérieure

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------|------|------|------|
| Poste | 13 | 21 | 44 |
| Coefficient | 28 | 33 | 53 |

Pour les promotions, ne seront pris en compte que les SOATien(e)s présents, ayant 1 an d'ancienneté minimum dans la société au 31 décembre 2020, et étant en CDI.

Cela représente un effectif de 292 salariés (61 femmes et 231 hommes).

89.6% (soit 292 salariés) **ont vu leur salaire augmenter** en 2020 contre 93.1% en 2019 : 88.4% des femmes et 89.9% des hommes.

15.1% des salariés **ont changé de poste** en 2020 (contre 7.6% en 2019).

18.2% des salariés **sont passés au coefficient supérieur** en 2020. Une proportion en hausse par rapport à 2019 (12%).

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

En 2020, six femmes sont revenues d'un congé parental. Elles ont bien effectué un entretien de retour.

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

En 2020, 17.5% des salariés ayant eu une promotion par le salaire sont des femmes, et les femmes représentent 21% de l'effectif total.

Répartition hommes/femmes dans le comité de direction :

Le Comité de Direction se compose d'un Président, d'un Directeur Général et d'une Directrice générale adjointe et des responsables des services suivants :

- ☐ Commercial : H
- ☐ Administratif et Financier : F
- ☐ CTO : H
- ☐ RH : H
- ☐ DSI : H

A fin 2020, la répartition est 2 femmes pour 6 hommes. En 2019 la répartition était 50/50.

8.5.4 Index Egapro F/H



SOAT possède une excellente Note en 2020 :

INDEX EGAPRO : ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : résultat total de 92/100

8.6 Salariés étrangers

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

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------------|------|------|------|
| Nombre de salariés | 361 | 343 | 326 |
| Dont salariés étrangers | 98 | 92 | 68 |

| | |
|---|---|
|  | Salariés Français : 79,1% |
|  | Salariés étrangers : 20.9% avec 16 Nationalités |

8.7 Recrutement

47 embauches ont eu lieu en 2020 (11 femmes et 36 hommes) :

- ☐ 41 CDI ;
- ☐ 1 CDD ;
- ☐ 1 contrat de professionnalisation ;
- ☐ 4 contrats d'apprentissage ;
- ☐ 0 stagiaire école.

8.8 Emploi des personnes handicapées

SOAT porte un intérêt important au respect d'autrui, et se veut engager dans la lutte contre celle-ci. Pour prouver son engagement contre la discrimination en matière d'emplois, SOAT a axé sa stratégie sur deux solutions.

La première solution vise à permettre à nos salariés possédant un handicap de le déclarer s'ils le souhaitent lors de l'embauche, mais aussi au cours de leur carrière. De plus nous avons obtenu courant 2020 la certification Qualiopi qui renforce une fois de plus notre engagement.

La seconde solution vise à travailler avec des entreprises qui travaillent avec des personnes en situation de handicap, plus particulièrement des ESAT (établissement et services d'aide par le travail). Par exemple les entreprises suivantes sont engagées avec des ESAT : entreprise de recyclage de nos déchets, entreprise de nettoyage des vitres, fournisseur de fruits et légumes.

Aussi des stages de sensibilisation pour les salariés SOAT sont organisés par l'intermédiaire d'un organisme spécialisé.


En 2020 SOAT a décidé la mise en place d'un accord sur le Handicap à SOAT courant 2021.

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

8.9 Bilan et objectifs égalité des chances

8.9.1 Recrutement

| Objectif de progression | Actions | indicateurs | 2020 | Commentaires | Objectifs 2021 |
|--|---|--|------|---|--|
| Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes | Augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes | Répartition des embauches par poste dans les mêmes proportions que le pourcentage de femme dans l'entreprise | ✗ | En 2020, les femmes représentent 14% des recrutements contre 21% des effectifs | La proportion d'embauche H/F par poste doit, a minima, respecter les proportions présentes dans l'entreprise |
| | Et Développer les contrats en alternances et stages avec les femmes | Proportion de femmes rencontrées en entretien/ femmes embauchées | ✓ | Il y a davantage de femmes recrutées suite à un entretien que d'hommes (17.1% des femmes rencontrées en entretien ont été embauchées contre 13.2% 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 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 formé 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 | Sponsoring d'associations défendant les femmes dans l'informatique | SO | SOAT a signé le manifeste pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique | Non prévu |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|-----------------|
| | femmes dans l'informatique | Témoignage de consultantes SOAT | | https://www.reconversionfemmesnum.com/le-manifeste/ | |
| 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 CSE, par le biais du document « situation de l'emploi ». | Tous les 3 mois |

8.9.2 Bilan et objectifs futurs, rémunérations

| Objectifs de Progression | Actions | Indicateurs | 2020 | Commentaires | Objectifs 2021 |
|---|---|---|------|---|--|
| 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 +9,3% en faveur des femmes. Mais sur certains postes, les écarts sont élevés en faveur des hommes. | 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 (2137.31€ contre 2872.01€). Les primes ont été plus importantes pour les femmes sur les positions 1.2 et 2.1 et 2.2 (cadre) mais inférieures sur les 2.3 et 3.1. L'écart dépasse 5%. | 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'augment° légèrement supérieur pour les femmes afin de continuer la réduction des écarts de salaire |
| | | Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations | ✓ | 3 femmes figurent dans les 10 plus hautes rémunérations | Au moins 1 femme |
| | | Pourcentage d'hommes et de femmes augmentés | ✓ | 87.7% des SOATien(e)s (83.6% des femmes et 88.7% des hommes) ont été augmentés sur 2020. L'écart est inférieur à 5. | Conserver un % d'augmentation similaire entre les hommes et les femmes avec un écart de 5 % max |
| 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 impossible que sur certains postes en raison du faible nombre d'embauches. Les salaires à l'embauche H/F sont quasiment identiques. | Ecart < 5% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|-----------|
| Assurer l'égalité de rémunération des SOATien(e)s à leur retour de congé familial | Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des SOATien(e)s à leur retour de parental | Salaire moyen par catégorie de salarié revenant de congé parental par rapport au salaire moyen des autres SOATien(e)s de la catégorie | Ø | L'échantillon ne permet pas de communiquer sur les chiffres. | Ecart <5% |
|---|---|---|---|--|-----------|

8.9.3 Bilan et Objectifs futurs Promotion Professionnelle

| Objectifs de Progression | Actions | Indicateurs | 2020 | Commentaires | Objectifs 2021 |
|--|---|---|------|---|--|
| 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 +9.3% en faveur des femmes. Mais sur certains postes, les écarts sont élevés en faveur des hommes. | 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 (2137.31€ contre 2872.01€). Les primes ont été plus importantes pour les femmes sur les positions 1. 2, 2.1 et 2.2 (cadre) mais inférieures sur les 2.3 et 3.1. L'écart dépasse 5%. | 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 hommes. | % d'augment° légèrement supérieur pour les femmes afin de continuer la réduction des écarts de salaire |
| | | Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations | ✓ | 3 femmes figurent dans les 10 plus hautes rémunérations | Au moins 1 femme |
| | | Pourcentage d'hommes et de femmes augmentés | ✓ | 87.7% des salariés (83.6% des femmes et 88.7% des hommes) ont été augmentés sur 2020. | Conserver un % d'augmentation similaire entre les hommes et les femmes avec un écart de 5 % max |
| 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 impossible que sur certains postes en raison du faible nombre d'embauches. Les salaires à l'embauche H/F sont quasiment identiques. | Ecart <5% |
| Assurer l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial | Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des SOATien(e)s à leur retour de parental | Salaire moyen par catégorie de salarié revenant de congé parental par rapport au salaire moyen des autres SOATien(e)s de la catégorie | Ø | L'échantillon ne permet pas de communiquer sur les chiffres. | Ecart <5% |

8.10 Objectifs RH 2020 Globaux

- Continuer de s'interroger en amont sur les enjeux prioritaires : attirer et fidéliser de nouveaux SOATien(e)s, 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.

8.11 Formation continue

- En 2020, 1016 heures de formation ont été dispensées, pour un effectif au 31 décembre 2020 de 326 salariés dont 62 salariés formés.
- Le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an est donc de 13.6 heures soit 1.9 jours.

8.11.1 Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| % de la masse salariale | 3,94% | 3,46% | 1.88% |

8.11.2 Montant consacré à la formation continue

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------------|----------|----------|----------|
| Montant consacré à la formation* | 787 125€ | 736 743€ | 345 462€ |

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

8.11.3 Nombre de stagiaires

Il y a eu en 2020, 93 stagiaires dont 62 stagiaires uniques.

| | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|--------|------------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|
| | Nb de stagiaires | En % | Nb de stagiaires | En % | Nb de stagiaires | En % |
| Femmes | 27 | 17,3% | 39 | 18,0% | 14 | 22,6% |
| Hommes | 129 | 82,7% | 178 | 82,0% | 48 | 77,4% |
| Total | 156 | 100% | 217 | 100% | 62 | 100% |

8.11.4 Nombre d'heures par collaborateur

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-------------|------------|------------|
| Nombre d'heures de formation moyen par collaborateur SOAT | 18,3 h/coll | 22,2h/coll | 13,6h/coll |

L'année 2020 nous a permis de pérenniser la stratégie de gestion de la formation fondée sur plusieurs axes fondateurs :

1. Licence pluralsight (e-learning) : opération coup de poing pour booster les heures
2. Outil de Gestion de la formation TO interfacé avec les CRAs
3. Orientation vers un BSI : bilan Social Individualisé
4. Intégration distinguée des autres actions de formation
5. Spectre des Masterclass élargi
6. Formation Booster Camp

8.11.5 Bilan et Objectifs futurs Formation 2021

| Objectifs de Progression | Actions | Indicateurs | 2020 | Commentaires | Objectifs 2021 |
|--|---|--|------|--|--|
| Rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation | Accessibilité des formations dispensées au plan de formation à l'ensemble des SOATien(e)s, indépendantes de la durée du travail | Répartition des stagiaires formation par poste et par sexe | ✗ | Sur le global, 20.3% des femmes ont suivi une formation pour un pourcentage d'effectif de femme de 21%. | Répartition des stagiaires formation femmes doit être au moins égale à la proportion des femmes pour chacun des postes |
| | | Répartition des SOATien(e)s partis en formation par sexe | ✓ | En 2020, 22.6% des SOATien(e)s partis en formation sont des femmes. Ce pourcentage est un peu en dessous de la proportion de femmes dans l'effectif global de SOAT 21%). | Proportion des femmes parties en formation doit être au moins égale à la proportion des femmes dans l'entreprise |
| | | | ✗ | L'écart d'heures de formation est supérieur à 5h sur la totalité des formations (en faveur des hommes) | Ecart du nb d'heures moyen < 5h sur la totalité des formations |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques, traditionnellement occupés par des hommes et inversement | Mettre en place des actions de formations susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes | Nombre et natures des actions de formations, par sexe | Ø | ND | Continuer de former les femmes sur la technique à hauteur de 60 % |
| Faciliter l'accès et la participation à la formation des salarié(e)s chargées de famille | | Nombre de formations réalisées dans les locaux | ✗ | 42.9% des formations se sont déroulées dans nos locaux | >50% |
| | | Nombre de formations prévues en dehors des horaires de travail habituel | ✗ | 53.3% des formations ont lieu hors temps de travail (Masterclass et E-Learning) | Nb de sessions HTT < à 20% |
| | | Nombre d'heures de formation dispensées en e-learning | ✓ | 1263 h de formation ont été dispensées en E-Learning. | > 300h |

8.11.6 Activités et œuvres Sociales

En 2020, le budget alloué au Comité d'entreprise pour les activités sociales et culturelles était de 40.000 euros.

Contributions au financement du comité d'entreprise

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|---------|---------|---------|
| Budget Œuvres Sociales | 35 000€ | 40 000€ | 40 000€ |
| Budget de Fonctionnement | 38 862€ | 40 828€ | 37 182€ |

Autres dépenses directement supportées par l'entreprise

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|
| Logement | 87 440€ | 91 857€ | 87 440€ |
| Transport (Navigo) | 132 304€ | 133 844€ | 77 864€ |
| Restauration (tickets restaurant) | 358 301€ | 363 655€ | 296 289€ |
| Loisirs | 0€ | 0€ | 0€ |
| Divers | 0€ | 0€ | 0€ |
| Total | 578 045€ | 589 356€ | 361 593€ |

8.11.7 Autres charges sociales

Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires

| Cotisations patronales | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------|----------|----------|----------|
| Mutuelle | 173 408€ | 179 922€ | 173 118€ |
| Prévoyance | 180 361€ | 190 604€ | 173 297€ |
| Total | 353 769€ | 370 526€ | 346 415€ |

8.11.8 Mécénat

SOAT propose à ses consultants disponibles de participer à des actions de mécénat de compétences. Les consultants, sur la base du volontariat, sont donc amenés à travailler sur des projets responsables puisque les projets sont portés par des associations d'intérêt général et d'utilité publique.

Pour ce faire SOAT collabore avec Kolabee une plateforme digitale de projets d'innovation par l'intermédiaire du mécénat d'entreprise.

C'est un total de 91 000 € qui est dépensé par SOAT en 2019 pour le mécénat de compétences



8.12 Conditions de travail



8.12.1 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 SOATien(e)s 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 SOATien(e)s, a noué un partenariat avec Babylou : des berceaux ont été réservés pour les jeunes enfants dont l'un des deux parents travaille pour SOAT ; les SOATien(e)s 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 SOATien(e)s ; de nombreux événements sont organisés en journée ou le soir pour favoriser le bien-être des SOATien(e)s 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.

8.12.2 Dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise | 135 201 € | 141 256 € | 143 567 € |

Dépenses consacrées à l'amélioration de conditions de travail

8.12.3 Congés

| Type de congé | 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 |

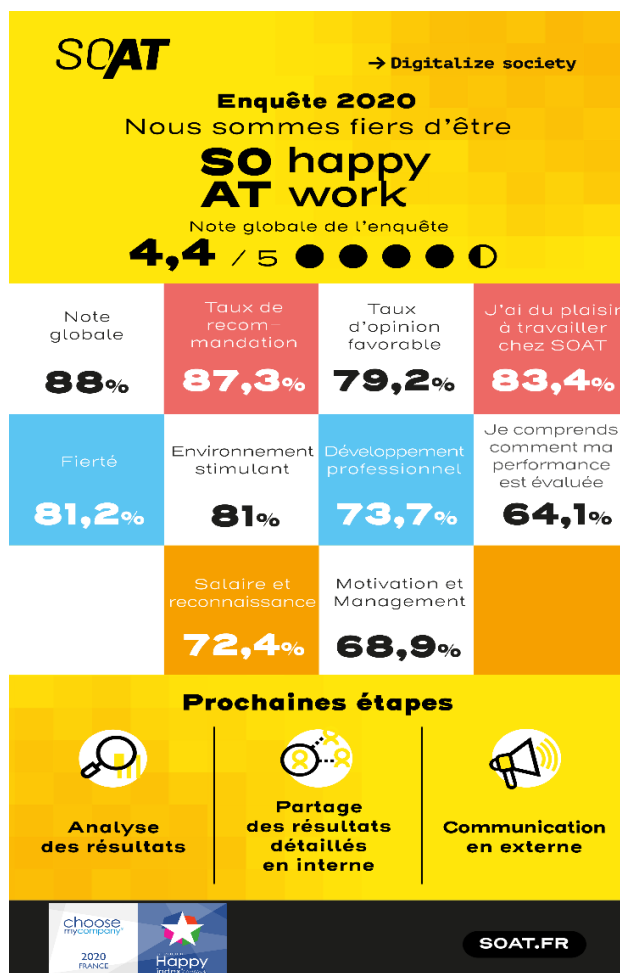
Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

100 % des jours paternité ont été utilisés.

8.12.4 Organisation du temps de travail dans l'entreprise

- Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- Depuis 2018, le télétravail a mis en place au sein de SOAT sous certaines conditions (voir la Charte interne).
- Des jours enfants malades ont été mis en place (1 jour payé par an).

8.12.5 Enquêtes et indicateurs



Nous obtenons le même score que l'an dernier (4.44/5).

8.12.6 Santé au travail

Maladies professionnelles et Risques Psychosociaux

En 2020, il n'y a eu aucune maladie professionnelle.

SOAT est composé de 3 catégories de SOATien(e)s :

- Les Administratifs
- Les Commerciaux
- Les Consultants

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

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

La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches

- Aucun salarié à SOAT n'est exposé aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du Code du Travail.
- Néanmoins, voici les actions récentes que SOAT a menées dans le cadre d'amélioration des conditions de travail :
 - > Changement de chaises avec des chaises ergonomiques (sur demande).
 - > Fourniture de repose-pied et tapis de souris ergonomique (sur demande).
 - > Proposition de missions à moins d'une heure du domicile du collaborateur (au-delà d'une heure de trajet, SOAT demande l'accord du collaborateur).
- L'entretien annuel pour les cadres au forfait est réalisé, il porte sur la charge de travail, l'organisation et l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.
- Depuis 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 SOATien(e)s. (Rapport Siegrist et Karasek SOAT 2019)

8.12.7 Accidents de travail et de trajet

En 2020 1 ACCIDENTS DE TRAJET PAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

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

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|
| Nombre d'accident de travail avec arrêt | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de journées perdues | 0 | 0 | 0 |

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales)

Aucune incapacité permanente à signaler en 2020.

Nombre d'accidents mortels notifiés à l'entreprise

Aucun accident mortel à signaler en 2020.

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

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|
| Nombre d'accident de travail avec arrêt | 4 | 3 | 1 |
| Nombre de journées perdues | 82 | 138 | 3 |

9 PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

9.1 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,

9.2 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).

9.3 Recyclage Papier/Cartons

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

| Indicateurs de collecte et de valorisation pour l'année | 2019 | 2020 |
|---|-------|-------|
| TONNAGE KG | 90,2 | 40,3 |
| KG de CO ₂ PRESERVE | 225,5 | 100,8 |

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.

9.4 Consommation de papier

SOAT a acheté en 2020 60 ramettes de papier soit : 150 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 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------|------|------|------|
| Consommation de papier Kg/salarié | 7,6 | 5,1 | 5,0 |

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 SOATien(e)s sur l'Intranet ; pour les factures chez certains de ses clients grands comptes. Et aussi : Archivage des paies, journaux comptables et paie, chronos, contrats clients et fournisseurs, documents administratifs (CI, passeport attestations divers, RIB...), signature des contrats par le logiciel Docusign.

La Communication écoresponsable est un élément de cette politique « o 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.

100% des documents n'ont plus d'impression et de distribution physique fin 2020.

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

9.5 Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques

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 2020 : 0,65 tonnes (vs 0,8 tonnes en 2019), 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 :

| Matériel concerné | Équivalent Fer Kg | Équivalent en énergie KWh | Équivalent en T éq Co2 |
|----------------------|-------------------|---------------------------|------------------------|
| PC de bureau (Tower) | 100 | 158 | 44 |
| Portable | 130 | 478 | 183 |
| Ecran TV ou moniteur | 124 | 416 | 121 |
| TOTAL | 354 | 1053 | 348 |

9.6 L'eau

| Année | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|-------|-------|-------|
| Consommation d'eau en m³ | 336,2 | 325,5 | 301,2 |

9.7 L'électricité

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

| Année | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|
| Consommation électrique KWh/salarié | 1540 | 1540 | 1360 | 2523 |

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 (Écrans basse consommation, attention aux modes veille...) ont permis de réduire encore un peu plus en 2020, certaines consommations par salarié par an.

9.8 Evaluation RSE ECOVADIS

La société ECOVADIS a mesuré notre politique de Développement Durable et nous a décerné la note, remarquable de **78/100 en 2020** (Top 1% des sociétés évaluées) **Label Platine**. Cette note est le résultat du cumul de nos points forts en matière de politique de RSE qui matérialise ses progrès sur des axes comme

- ⓘ Non-discrimination/Harcèlement
- ⓘ Droit du travail/bien-être au travail
- ⓘ Bilan carbone
- ⓘ Loyauté des pratiques

Ainsi que de notre progression sur la mise en œuvre de solutions environnementale à SOAT.



9.9 Bilan carbone- Emissions CO₂- Changement climatique

9.9.1 Considérations Générales et méthodologie

Comme chaque année, SOAT réalise son Bilan Carbone (bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre) au second semestre 2021, analysant les données 2020.

Périmètre temporel : du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020






Les objectifs définis étaient :

- ☐ L'évaluation des émissions de gaz à effet de serre générées en 2019 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.

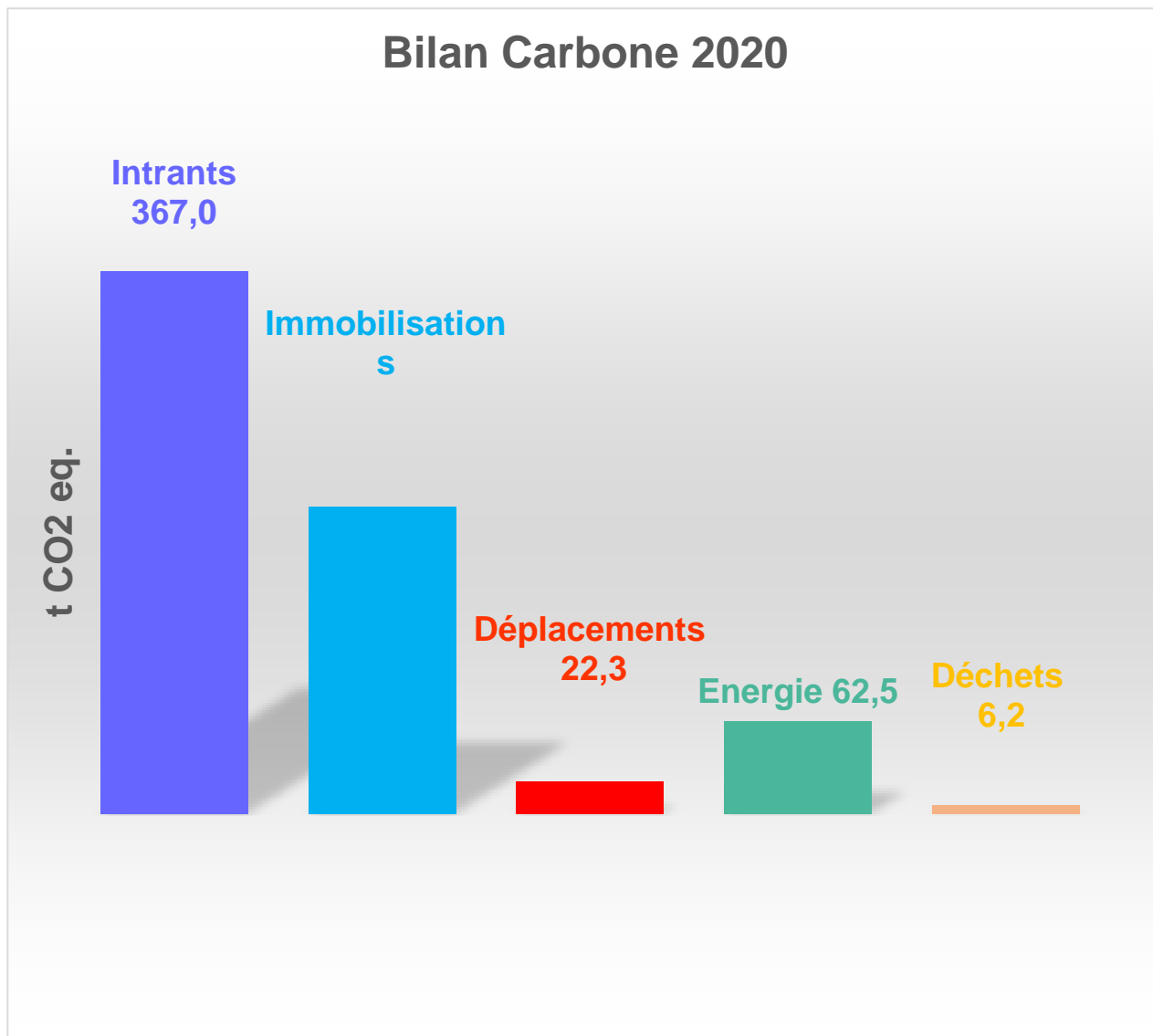
SOAT s'appuie sur les axes définis par son premier Bilan Carbone, ils sont dans la norme de ce qui est produit dans son domaine : le secteur tertiaire

Dans ce bilan, 665.7 T CO₂ éq ont été générées par l'activité de SOAT sur le périmètre global en 2020 soit 53.89% de baisse par rapport à l'année dernière.

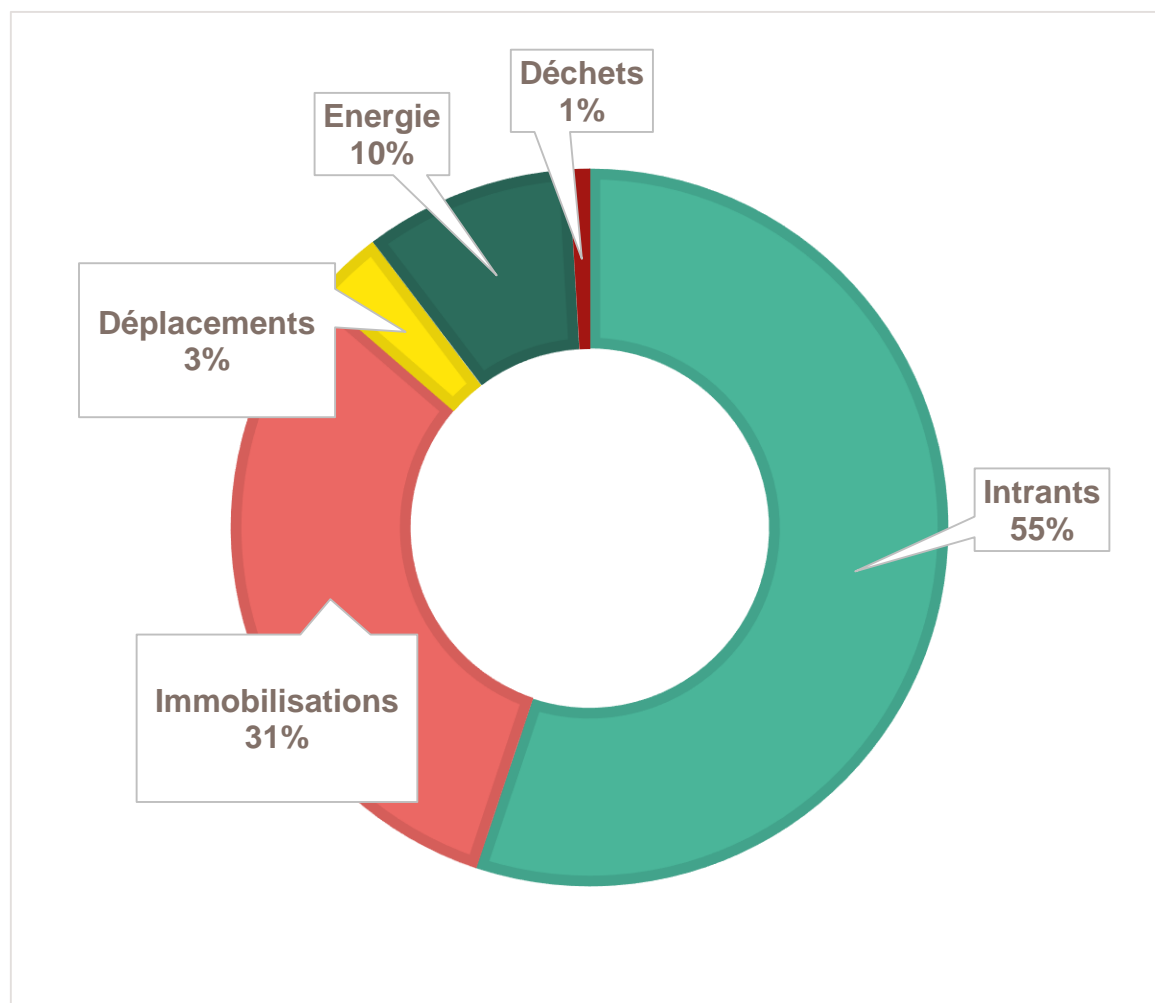
On peut préciser les postes de consommation pris en compte dans ce bilan :

| POSTE | DEFINITION |
|---|--|
|  | INTRANTS Émissions 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). |

Pour 2020 les émissions sont décomposées en T CO₂ Équivalentes par poste du Bilan Carbone comme suit :



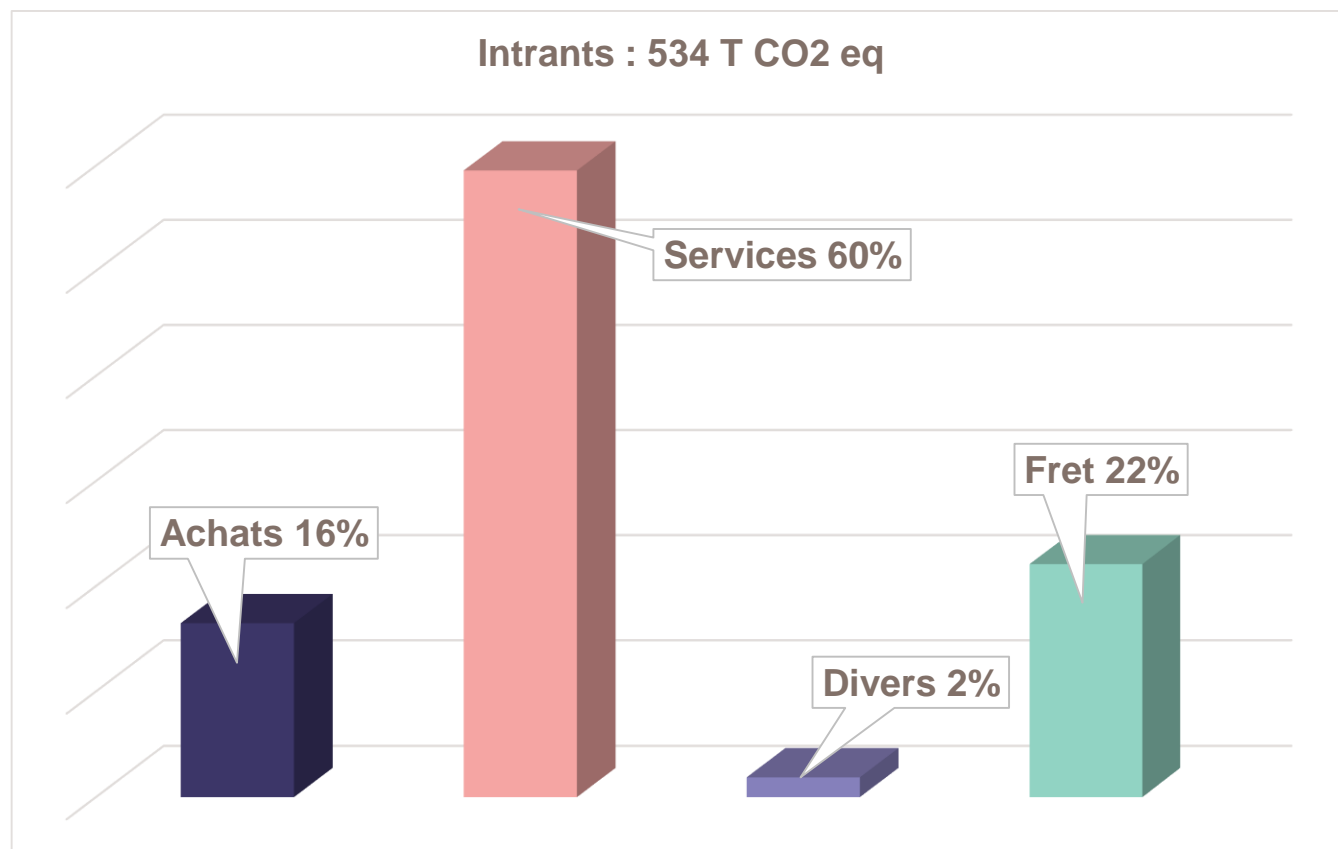
Les émissions sont décomposées en % par poste du Bilan Carbone comme suit :



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 : 367 T CO₂ éq. soit 55%. Il est en baisse de 31% par rapport à 2019. On note également le poids important à peu près à parts égales :

- des « déplacements » mais en baisse sensible cette année (92%), à 22,3 T CO₂ éq 3,35% du bilan global, **nette baisse due au télétravail et au confinement.**
- des « immobilisations » 207,0 T CO₂ éq 21% du bilan global, en baisse (32%) aussi,
- Et de l'« Énergie » 62,5 T CO₂ éq 10% du bilan global (baisse de 78%) .

9.9.2 Les « intrants »



Définition précise des Intrants pour la méthodologie mise en œuvre :

| Poste Intrant | Définition |
|---------------|--|
| Achats | <ul style="list-style-type: none">➤ Fournitures,➤ Licences informatiques ... |
| Services | <ul style="list-style-type: none">➤ Achat de Prestations de services➤ Études intellectuelles➤ Conseils➤ Market...➤ Telecom |
| 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 31% 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 (60% des émissions du poste). Ce poste a baissé de 10.67% et le fret a baissé de 22,88% (approvisionnement circuits courts) par rapport à l'an dernier.

9.9.3 « Les Déplacements »

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

Trois types de trajets sont pris en compte :

- ☐ Les trajets réguliers des SOATien(e)s 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 du travail en distanciel et téléconférences a permis aux SOATien(e)s de participer activement à la réduction des coûts de déplacement.

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

Concernant le parc automobile, il recense en 2020 : 1 véhicules hybrides. Les véhicules de fonction SOAT sont déjà choisis de manière à émettre peu de gaz à effet de serre.

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 SOATien(e)s utilisant le train et l'avion, et non le total des consultants de l'entreprise. Cette année nous avons réduit le nombre de SOATien(e)s intervenant à des conférences en province ou à l'étranger. D'où la diminution pour les déplacements pro.

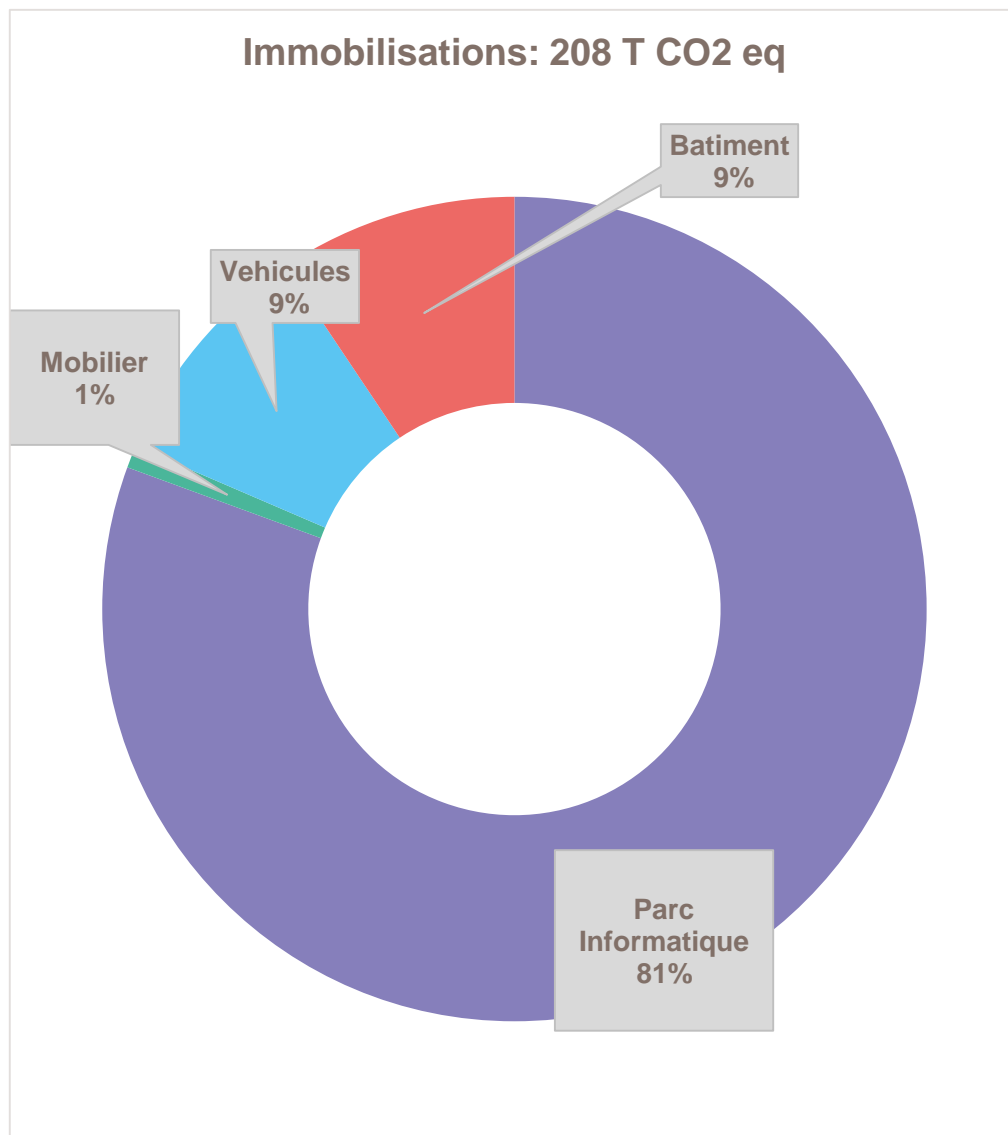
Néanmoins pour les trajets réguliers des SOATien(e)s la diminution est sensible et due aux efforts concernant la promotion du télétravail, des transports en commun et électriques (vélos, trottinettes...)

| Type de déplacements | T CO ₂ éq |
|-------------------------------|----------------------|
| Déplacements Domicile-Travail | 12 |
| Déplacements Professionnels | 10 |
| Total | 22 |

9.9.4 « 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 31% du bilan total, soit 208 T CO₂ Eq.



Le parc informatique et les serveurs pèsent pour près de 81% des émissions de ce poste.

Les 150 ordinateurs comptent pour près des trois quarts des émissions et le serveur 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.

9.9.5 « Énergie »

Le dernier poste significatif dans le Bilan Carbone concerne l'Énergie. Il représente 20% du bilan total, soit 62.5 T CO² Eq.

Pour la consommation d'électricité, le chiffre 2020 pour la France est de 109 MWh (égal à 2019 : 109 MWh). Pour les émissions de GES, cela nous ramène à 8,0 T CO² eq/ en utilisant un facteur d'émission de Base Carbone (0.082 kg eq CO²/kWh : 0.015 Amont et 0.060 en production).

Tableau Résumé Énergie :

| POSTE | T CO ₂ eq 2020 |
|-----------------------------------|---------------------------|
| Électricité | 8 |
| Froid | 6 |
| Chauffage (Vapeur Ville de paris) | 49 |
| TOTAL | 63 |

9.9.6 « 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 29 tonnes (source : pesée effectuée par le prestataire de collecte).

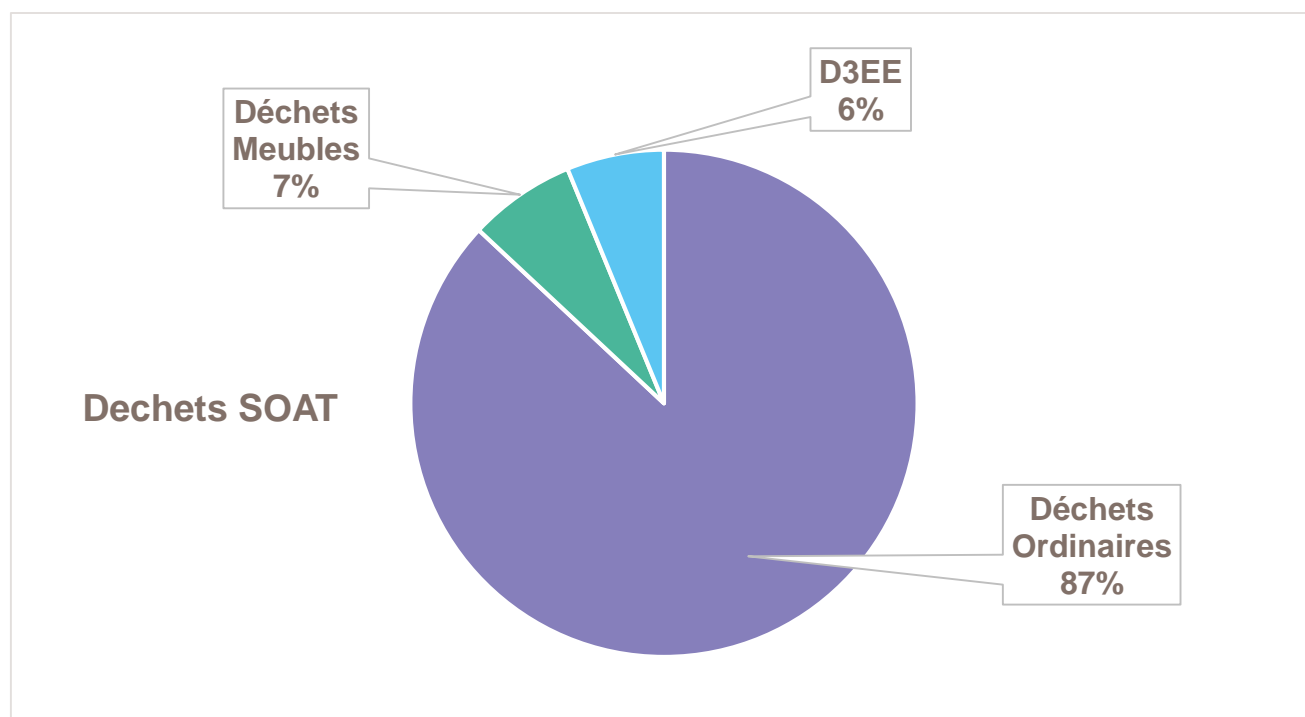
A ces déchets il faut rajouter les déchets mobiliers et les déchets D3EEE

Ainsi, la quantité de déchets de bureau annuelle de SOAT est estimée à 37.5 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 éq CO₂ par tonne. Les émissions indirectes de GES liées aux déchets banals s'élèvent à 12,7 t CO₂ éq.

| Type de Déchet | Tonnes | T éq CO ₂ |
|--------------------|-------------|----------------------|
| Déchets Ordinaires | 15 | 5,4 |
| Déchets Meubles | 2,1 | 0,4 |
| D3EE | 1,02 | 0,4 |
| TOTAL | 17,1 | 6,2 |



9.9.7 Chiffres clés Carbone SOAT 2020

| Poste bilan GES | Résultats T Eq CO ₂ 2020 | Résultats T Eq CO ₂ 2019 | Evolution 2020-2019 | Part du Total % |
|--------------------------------|---|---|------------------------|-----------------------|
| INTRANTS | 367 | 534 | -31% | 55% |
| IMMOBILISATIONS | 208 | 307 | -32% | 31% |
| DEPLACEMENTS | 22 | 300 | -93% | 3% |
| ENERGIES | 62 | 290 | -78% | 9% |
| DECHETS Direct et Indirects | 6 | 13 | -52% | 1% |
| TOTAL | 665,7 | 1444 | -54% | |

| POSTE | Sous Poste | Résultats T Eq CO2 2020 | Résultats T Eq CO2 2019 | Evolution 2020-2019 |
|----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------|
| INTRANTS | Achats | 56 | 88 | -36% |
| | Services | 183 | 318 | -42% |
| | Divers (Papiers, Hors énergie...) | 10 | 10 | 0% |
| | Fret | 118 | 118 | 0% |
| Sous TOTAL INTRANTS | | 367 | 534 | -31% |
| DECHETS | Déchets Ordinaires | 5,4 | 10 | -48% |
| | Déchets Mobilier | 0,4 | 1,7 | -75% |
| | D3EE | 0,4 | 0,6 | -36% |
| Sous Total DECHETS | | 6 | 13 | -51% |
| DEPLACEMENTS | Déplacements Domicile-Travail | 12 | 282 | -96% |
| | Déplacements Professionnels | 10 | 22 | -55% |
| Sous Total DEPLACEMENTS | | 22 | 304 | -93% |
| ENERGIES | Electricité | 8 | 9 | -16% |
| | Froid | 6 | 14 | -59% |
| | Chauffage | 49 | 267 | -82% |
| Sous total ENERGIE | | 62 | 290 | -78% |
| IMMOBILISATIONS | Parc Informatique | 167 | 138 | 21% |
| | Mobilier | 2 | 61 | -97% |
| | Véhicules | 19 | 21 | -12% |
| | Bâtiment | 20 | 86 | -77% |
| Sous total IMMOBILISATIONS | | 208 | 307 | -32% |
| TOTAL | | 666 | 1448 | -54% |

9.10 Synthèse des résultats relatifs à l'environnement

9.10.1 BILAN COP 2021 : Environnement

- Encouragement à la mobilité durable et partagée et favoriser le co-voiturage
- Diminution de l'empreinte CO² cible 10% en moins en 2021
- Campagne pour l'usage de la téléconférence
- Validation de 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.
- Bureaux installés à domicile : télétravail et home working sont plus promus depuis 2 ans
- Déplacements en train, en priorité
- Matériel informatique économique

9.10.2 OBJECTIFS 2022 : Environnement

- Continuer de chercher des solutions innovantes afin de continuer la réduction de notre empreinte écologique, et les mettre en œuvre.
- 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.
- Objectif « o plastiques »
- Éviter le gaspillage de nourriture et la prolifération des emballages inutiles

10 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

10.1 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).

10.2 Conflits d'intérêts

Chaque SOATien(e)s 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.

10.3 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.

10.4 Droit de la concurrence et confidentialité

Nous nous conformons au droit français et européen de la concurrence. 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.



10.5 Sélection des fournisseurs

Nous nous attachons à éviter toutes formes de subjectivité ou de copinage voire 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.

10.6 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 sa charte éthique à ses clients.

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

10.7 Système d'alerte

En cas de doute sur la conduite à tenir en situation professionnelle, le SOATien(e) 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.

10.8 Synthèse des résultats relatifs à la loyauté des pratiques

10.8.1 BILAN COP Loyauté des pratiques 2020

- Encouragement à la mobilité durable et partagée et favoriser le co-voiturage
- La Charte éthique des affaires a été expliquée à chaque collaborateur durant son intégration. Elle est également régulièrement actualisée et diffusée auprès des SOATien(e)s.
- 100 % des SOATien(e)s ont signé le document appelé « l'engagement de responsabilité » stipulant que la charte Éthique a été remise et expliquée aux collaborateurs SOAT.
- En cas de non-respect de la Charte Éthique, 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.
- Aucun litige RGPD rapporté
- Aucun incident Cyber

10.8.2 Objectif Loyauté des pratiques 2021

- 100% des managers commerciaux formé sur l'éthique
- Réécriture charte Ethique des affaires SOAT
- Ecriture d'une synthèse de cette charte graphique
- Evaluation annuelle des fournisseurs par un audit

