

Communication sur le Progrès SOAT 2022



29/09/2022



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)	Auriane Heuzé	29/09/2022
Validation(s)	Auriane HEUZE	29/09/2022

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	29/09/2022	Auriane HEUZE	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	31
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	38
8.11.8 Mécénat	38
8.12 Conditions de travail	39
8.12.1 Bien-être au travail et esprit de cohésion :	39
8.12.2 Dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail	39
8.12.3 Congés	40
8.12.4 Organisation du temps de travail dans l'entreprise	40
8.12.5 Enquêtes et indicateurs	40
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	Erreur ! Signet non défini.
9.7 L'électricité	Erreur ! Signet non défini.
9.8 Evaluation RSE ECOVADIS	45
9.9 Bilan carbone- Emissions CO2- Changement climatique	46
9.9.1 Considérations Générales et méthodologie	46

9.9.2 Les « intrants »	49
9.9.3 « Les Déplacements »	50
9.9.4 « Les Immobilisations »	51
9.9.5 « Energie »	53
9.9.6 « Déchets »	54
9.9.7 Chiffres clés Carbone SOAT 2020	Erreur ! Signet non défini.
9.10 Synthèse des résultats relatifs à l'environnement	55
9.10.1 BILAN COP 2021 : Environnement	55
9.10.2 OBJECTIFS 2022 : Environnement	55
10 LOYAUTÉ DES PRATIQUES	56
10.1 La Charte Ethique de SOAT	56
10.2 Conflits d'intérêts	56
10.3 Mécénat et dons	56
10.4 Droit de la concurrence et confidentialité	56
10.5 Sélection des fournisseurs	57
10.6 Cadeaux, repas et divertissements	57
10.7 Système d'alerte	57
10.8 Synthèse des résultats relatifs à la loyauté des pratiques	58
10.8.1 BILAN COP Loyauté des pratiques 2020	58
10.8.2 Objectif Loyauté des pratiques 2021	58

1 INTRODUCTION

Après une année où nous avons pu retrouver un rythme de travail qui s'apparente à l'avant Covid-19, nous avons pu entreprendre de nouveaux projets pour améliorer notre démarche RSE.

De plus durant l'année 2021, SOAT a connu le rachat par le groupe Néo-Soft acté le 27 septembre 2021, qui a entraîné des changements structurels et managériales.

Nous sommes en train de repenser entièrement notre politique RSE afin d'intégrer la RSE et la qualité dans nos pratiques du quotidien.

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 80/100, 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 2021, 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.

Michel Azria,
Directeur régional agence Paris Île de France

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 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 carbonées, 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 œuvres 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.

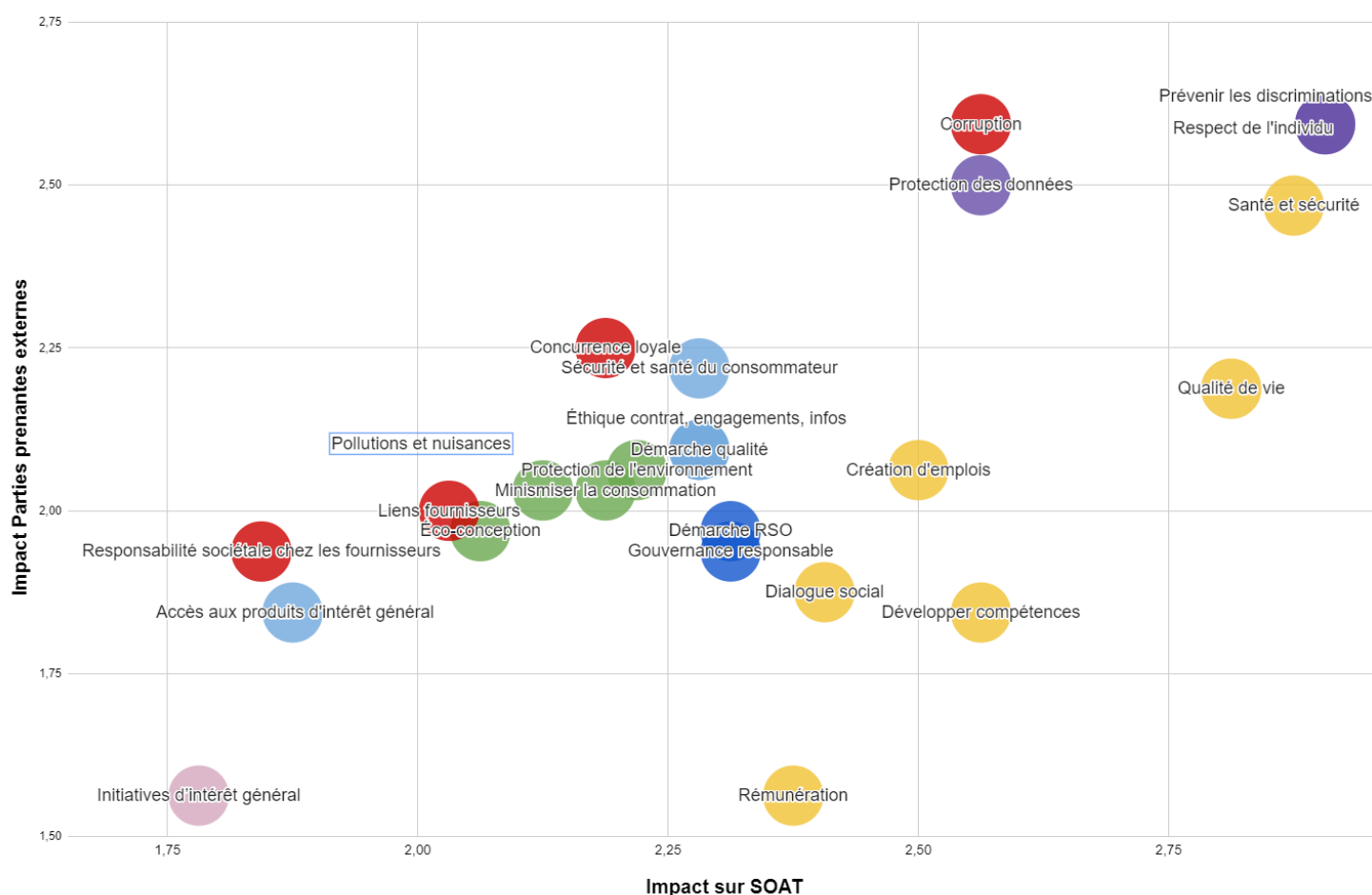
L'apport des parties prenantes SOAT est capitale dans la construction de sa matrice de matérialité. En interagissant en continu avec les parties externes SOAT parvient à discerner comprendre, et améliorer leurs impératifs et leurs contraintes. SOAT met en place en interne des « feature teams » c'est 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)	 

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	2021	2020
Effectif	Evolution	284	326
Diversité	Femmes/Hommes	58/226	69/257
Répartition	IdF	65/278	65/278
Formation	Nbre Heures/SOATien(e)s	17,3	13,9
Happy at Work	indice	4,44/5	4,44/5

Nos clients

Thèmes	Indicateurs clé de Performance	2021	2020
Sécurité et protection des données personnelles	Nb de réclamations RGPD	0	0
Innovation et responsabilité numérique	Nombre d'Ateliers 5 à 7	7	5
	Nb inscrits	50	40
Satisfaction clients	Suivis de missions	94%	93%

Ethique et Gouvernance

Thèmes	Indicateurs clé de Performance	2021	2020
Evaluation	Notation Ecovadis	Platinum (80/100)	GOLD (78/100)
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	43 (% de cooptation)	101 (24% de cooptation)

L'environnement

Thèmes	Indicateurs clé de Performance	2021	2020
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.

2021-2022	Titulaires	Suppléants	Syndicat
Comité Social d'Entreprise	11	5	-

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.

	2019	2020	2021
Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année	0	2	2
Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année où l'entreprise est en cause	0	3	1
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 2021, 58 femmes composent l'effectif, soit 20,4%. Les hommes sont 226 (79,6%), pour un effectif total de 284 SOATien(e)s.

8.4.1 Taux de féminisation par service

En 2021, le taux de féminisation global de SOAT est de 20,4% 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 un équilibre sur le poste de PO (4 femmes, 4 hommes).

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	+8,8%	+12%	+7,99%
2.1	+4,4%	+6,2%	+7,96%
2.2	+3,2%	+5%	+8,01%
2.3	NC	+4,7%	+7,93%
3.1	NC	+3,3%	+7,95%
Total général	+5%	+5,7%	+7,96%

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

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

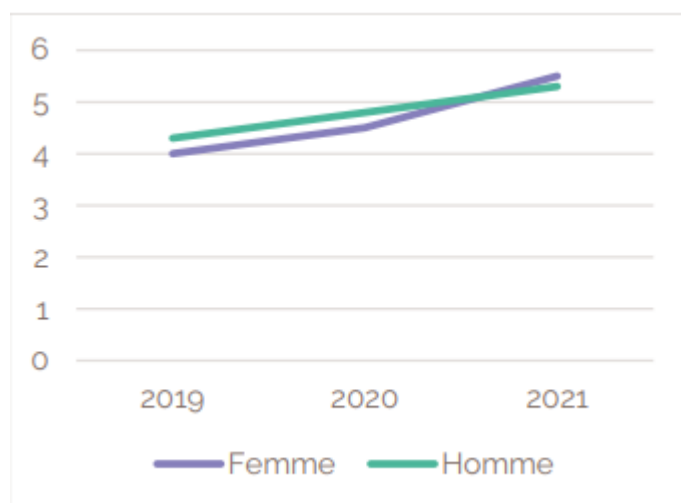
8.4.3 Age moyen

L'âge moyen est passé de 33 ans en 2020 à 33,7 ans en 2021.

	2019	2020	2021
Femmes	31,8	32	32,5
Hommes	32,6	33,6	34
Age moyen	32,5	33,3	33,7

8.4.4 Ancienneté dans l'entreprise :

L'ancienneté moyenne au sein de SOAT est de 5,4 ans en 2021 contre 4,8 en 2020. Elle est de 5,5 ans chez les femmes et de 5,3 ans chez les hommes.



8.5 Promotions

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

	2019	2020	2021
Poste	21	44	13
Coefficient	33	53	16

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 252 salariés (53 femmes et 199 hommes).

83,3% (soit 210 salariés) **ont vu leur salaire augmenter** en 2021 contre 89,6% en 2020 : 79,2% des femmes et 84,4% des hommes.

5,2% des salariés **ont changé de poste** en 2021 (contre 15,1% en 2020).

6,3% des salariés **sont passés au coefficient supérieur** en 2021. Une proportion en hausse par rapport à 2020 (18,2%).

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

En 2021, 48% des jours de congés ont été utilisés.

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

En 2020, 20% des salariés ayant eu une promotion par le salaire sont des femmes, et les femmes représentent 20,4% 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 : 3 H
- ☐ Administratif et Financier : F
- ☐ CTO : H
- ☐ RH : H
- ☐ DSI : H

A fin 2021, la répartition est 2 femmes pour 7 hommes.

Index Egapro F/H



SOAT possède une excellente Note en 2021 :

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

	2019	2020	2021
Nombre de salariés	343	326	284
Dont salariés étrangers	92	68	62

	Salariés Français : 78,2%
	Salariés étrangers : 21,8% avec 16 Nationalités

8.7 Recrutement

47 embauches ont eu lieu en 2021 (7 femmes et 40 hommes) :

- ☐ 46 CDI ;
- ☐ 0 CDD ;
- ☐ 0 contrat de professionnalisation ;
- ☐ 1 contrat 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 2021, SOAT a formé l'intégralité de ses managers à une formation dispensée par un centre spécialisé, nommée « Accueil et intégration d'une personne en situation de handicap ».

8.9 Bilan et objectifs égalité des chances

8.9.1 Recrutement

Objectif de progression	Actions	indicateurs	2021	Commentaires	Objectifs 2021
Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes	Augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes Et Développer les contrats en alternances et stages avec les femmes	Répartition des embauches par poste dans les mêmes proportions que le pourcentage de femme dans l'entreprise	✗	En 2021, les femmes représentent 15% des recrutements contre 20,4% des effectifs	La proportion d'embauche H/F par poste doit, a minima, respecter les proportions présentes dans l'entreprise
		Proportion de femmes rencontrées en entretien/ femmes embauchées	✓	Il y a davantage de femmes recrutées suite à un entretien que d'hommes (18% des femmes rencontrées en entretien ont été embauchées contre 8,7% pour les hommes).	Conserver une sélectivité identique pour les hommes et les femmes
Sensibiliser les salarié(e)s aux différents métiers de l'entreprise et à ses valeurs.	Intégration et connaissance de l'entreprise	Proportion d'embauchés ayant suivi le parcours d'intégration	✓	100% des embauchés suivent le parcours d'intégration	100% des nouveaux embauchés suivent le parcours d'intégration
Sensibiliser les personnes chargées du recrutement	Rappel sur le formalisme des offres d'emploi	Pourcentage des offres d'emploi respectant le formalisme	✓	Les personnes chargées du recrutement sont régulièrement sensibilisées sur le sujet de l'égalité entre Hommes et Femmes	100%
	Processus de Recrutement similaire et critères de sélection identiques Structurer les procédures de recrutement	Pourcentage des personnes chargées du recrutement 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 femmes dans l'informatique	Sponsoring d'associations défendant les femmes dans l'informatique Témoignage de consultantes SOAT	SO	SOAT a signé le manifeste pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique https://www.reconversionfemmesnum.com/le-manifeste/	Non prévu
Communication au Comité d'entreprise et suivi du plan d'action	Présenter aux IRP des statistiques sur le recrutement	Chiffres du Recrutement par poste et par sexe présentés tous les 3 mois.	✓	Une présentation des chiffres du recrutement est effectuée tous les 3 mois aux membres du 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	2021	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 +6,2% en faveur des femmes. Sur les autres, 2 coefficients dépassent 5% d'écart et 2 coefficients y sont inférieurs.	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 (3057,81€ contre 3459,49€). Les primes ont été plus importantes pour les femmes sur les positions 2.1 et 2.2 (cadre) mais inférieures sur les 1.2 et 2.3. 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 ¹ légèrement supérieur pour les femmes afin de continuer la réduction des écarts de salaire
		Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	✓	2 femmes figurent dans les 10 plus hautes rémunérations	Au moins 1 femme
		Pourcentage d'hommes et de femmes augmentés	✓	83,3% des salariés (79,2% des femmes et 84,4% des hommes) ont été augmentés sur 2021. L'écart est inférieur à 5.	Conserver un % d'augmentati on 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	2021	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 ^o 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 2021 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 2021, 1400 heures de formation ont été dispensées, pour un effectif au 31 décembre 2021 de 284 salariés (58 femmes et 228 hommes), dont 78 salariés formés (contre 1016 heures et 62 stagiaires uniques en 2020).
- Le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an est donc de 17.3 heures soit 2,5 jours.

8.11.1 Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

	2019	2020	2021
% de la masse salariale	3,46%	1,88%	1,68%

8.11.2 Montant consacré à la formation continue

	2019	2020	2021
Montant consacré à la formation*	736 743€	345 462€	444 437€

* 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.

	2019		2020		2021	
	Nb de stagiaires	En %	Nb de stagiaires	En %	Nb de stagiaires	En %
Femmes	39	18%	14	22,6%	21	25%
Hommes	178	82%	48	77,4%	63	75%
Total	217	100%	62	100%	62	100%

8.11.4 Nombre d'heures par collaborateur

	2019	2020	2021
Nombre d'heures de formation moyen par collaborateur SOAT	22,2 h/coll	13,6h/coll	17,3h/coll

L'année 2021 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	2021	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	∅	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 2021, le budget alloué au Comité d'entreprise pour les activités sociales et culturelles était de 40 902 euros.

Contributions au financement du comité d'entreprise

	2019	2020	2021
Budget Œuvres Sociales	40 000€	40 000€	40 902€
Budget de Fonctionnement	40 828€	37 182€	36 768€

Autres dépenses directement supportées par l'entreprise

	2019	2020	2021
Logement	91 857€	87 440€	86 479€
Transport (Navigo)	133 844€	77 864€	79 356€
Restauration (tickets restaurant)	363 655€	296 289€	339 247€
Loisirs	0€	0€	0€

Divers	0€	0€	0€
Total	589 356€	361 593€	505 082€

8.11.7 Autres charges sociales

Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires

Cotisations patronales	2019	2020	2021
Mutuelle	179 922€	173 118€	167 239€
Prévoyance	190 604€	173 297€	173 311€
Total	370 526€	346 415€	340 654€

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 2021 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

	2019	2020	2021
Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise	141 256 €	143 567 €	144 167 €

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

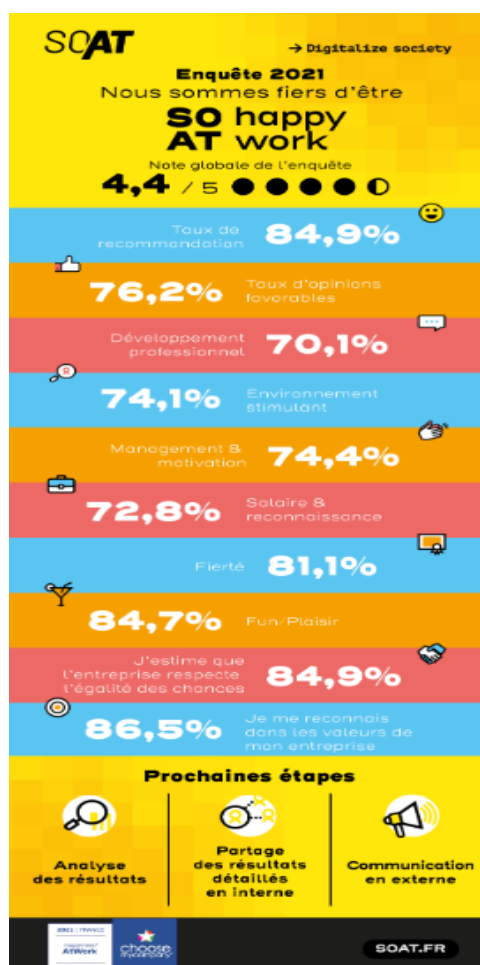
Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

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 2021, 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

	2019	2020	2021
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 2021.

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

	2019	2020	2021
Nombre d'accident de travail avec arrêt	3	1	0
Nombre de journées perdues	138	3	0

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 Les Joyeux Recycleurs deux fois par mois pour les vider.

Indicateurs de collecte et de valorisation pour l'année	2020	2021
TONNAGE KG	40,3	135
KG de CO ₂ PRESERVE	100,8	2 arbres sauvés

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 2021 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	2019	2020	2021
Consommation de papier Kg/salarié	5,1	5	4,2

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 « 0 papier » :

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

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.

9.6 Evaluation RSE ECOVADIS

La société ECOVADIS a mesuré notre politique de Développement Durable et nous a décerné la note, remarquable de **80/100 en 2022** (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
- Politique environnementale

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



9.7 Bilan carbone- Emissions CO2- Changement climatique

9.7.1 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.

Cette année nous avons décidé de travailler avec un prestataire extérieur, l'entreprise Carbo, ce qui nous permet d'avoir un bilan carbone plus neuf, avec un calcul de nos émissions carbone plus précis.

Périmètre temporel : du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021





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

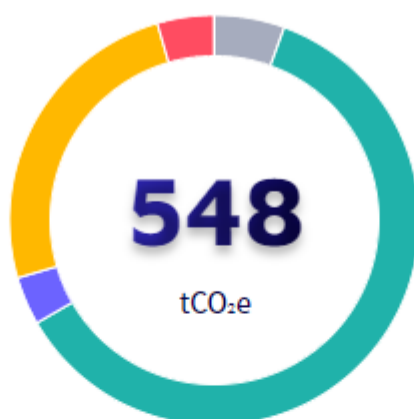
Dans ce bilan, 543 T CO2 éq ont été générées par l'activité de SOAT sur le périmètre global en 2021.




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

POSTE	DEFINITION
	OPERATIONS Émissions liées aux repas, aux achats de fourniture de bureau, aux services indispensables à l'activité (assurance et banque, Achats de prestation Fret...
	ACHAT NUMERIQUE Achat d'un ordinateur avec écran plat et d'une imprimante, parc automobile
	BUREAUX Consommation et maintenance des locaux
	DEPLACEMENTS Transport de l'employé dans le cadre du travail (car, voiture au GPL, TGV, TER électrique, TER gazole et train grande ligne)

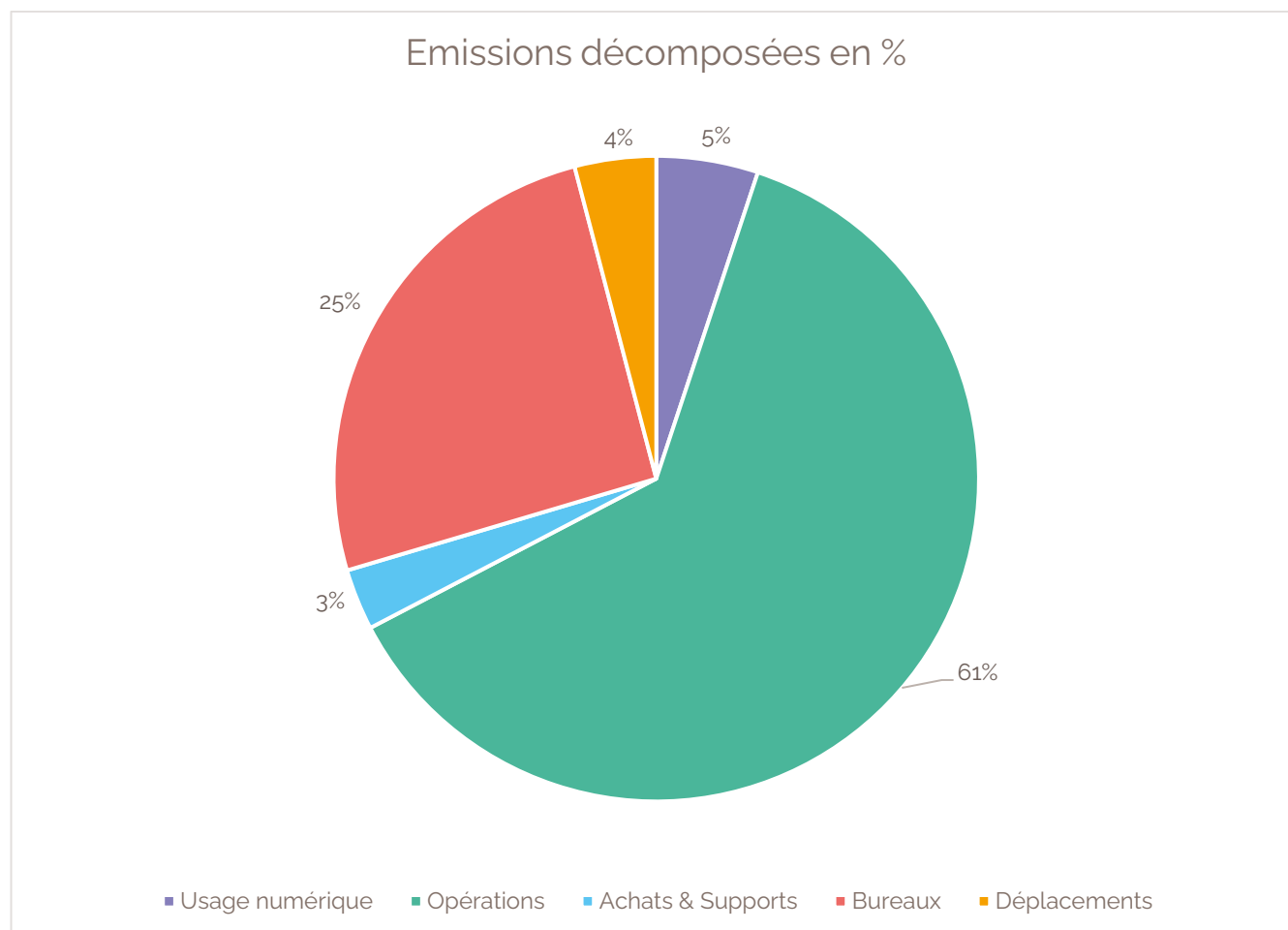
	ACHATS & SUPPORT	Achat de ce qui permet de faire fonctionner notre entreprise de service
---	-----------------------------	---

Pour 2021 les émissions sont décomposées en T CO₂ Équivalentes par poste du Bilan Carbone comme suit :



 Usage numérique	30 tCO ₂ e 
 Opérations	335 tCO ₂ e 
 Achats & Support	21 tCO ₂ e 
 Bureaux	137 tCO ₂ e 
 Déplacements	25 tCO ₂ e 

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



9.7.2 Les « opérations » :



Les émissions générées par nos Opérations sont de 335 tCO₂E, cela représente :

- 9% de moins qu'une entreprise de notre secteur et de notre taille
- 1,3 tCO₂e/ salarié
- L'équivalent de 229 387 mails envoyés chaque jour toute l'année

Les évènements : Nos évènements représentent 3840 participants, nous souhaitons créer du lien entre nos collaborateurs via les évènements proposés.

Echange d'informations internes : Ce module représente l'impact de l'ensemble des outils utilisés par les collaborateurs pour gérer, traiter et transformer l'information afin de créer du contenu. Ce module représente 2665 d'heures cumulées de visioconférence et vidéo en streaming.

Communication externe : L'Ademe estime à 4g Co2 l'impact de l'envoi d'un seul mail. Cette année nous avons postés l'équivalent de 2760 mails envoyés et 24 médias postés sur les réseaux sociaux en moyenne (Instagram et LinkedIn).

9.7.3 « Les Déplacements »

Les émissions générées par nos déplacements sont de 25 tCO₂e, cela représente :

- 85% de moins qu'une entreprise de notre secteur et de notre taille.
- 98kgCo₂e/salarié
- L'équivalent de 24 aller/retour en classe éco Paris/New-York.

SOAT

Déplacements

4%



 Transports individuels	15 tCO ₂ e	
 Avions	6.3 tCO ₂ e	
 Transports en commun	3.6 tCO ₂ e	
 Trains	0.1 tCO ₂ e	

Transports individuels : Nous estimons à 80 787 le nombre de kilomètres parcourus en véhicule privé.

Avions : Nous estimons à 36 344 le nombre de kilomètres parcourus en avion.

Transports en commun : Nous estimons à 694 232 le nombre de kilomètres parcourus en transport en commun.

Trains : Cette année nous avons parcouru environ 59 138km en train.

9.7.4 « Bureaux »

SOAT

Bureaux

25%



Repas et vie de bureau	79 tCO ₂ e	
Construction du bâtiment	39 tCO ₂ e	
Entretien & maintenance	13 tCO ₂ e	
Consommation d'énergie	5.9 tCO ₂ e	
Eau & Déchets	1.4 tCO ₂ e	

Les émissions générées par nos Bureaux sont de 137 tCO₂e, cela représente :

- 35% de moins qu'une entreprise de notre secteur.
- 0,5 tCO₂e/salarié
- L'équivalent de 1371min de production d'une tranche de centrale de nucléaire

Repas et vie de bureau : Cette année nous avons pris environ 17 milliers de repas au bureau ou dans un cadre professionnel.

Construction du bâtiment : Pour calculer ce module, notre prestataire s'est basé sur la base des données des Diagnostics de Performance Energétique (DPE), les données de surface et d'année de construction du bâtiment. Nos locaux représentent 39tCO₂e par an.

Entretien & Maintenance : Pour entretenir les locaux, mais aussi pour assurer leur maintenance, nous dépensons environ 73 900 euros, ce qui représente environ 13 tCoe2.

Consommation d'énergie : Grâce à l'adresse de nos locaux et aux données transmises, nous avons pu calculer que nous consommons 103MWh d'électricité pour alimenter et chauffer nos locaux. Nous aimerions dans nos futurs locaux travailler avec un fournisseur d'énergie verte.

Eaux & Déchets : Nous travaillons avec un prestataire qui se nomme « Les Joyeux Recycleurs », ci-dessous vous trouverez les informations sur l'année. Concernant la consommation d'eau, nous avons consommé sur une année 1094,36m³ d'eau.

9.7.5 « Achats & Support »



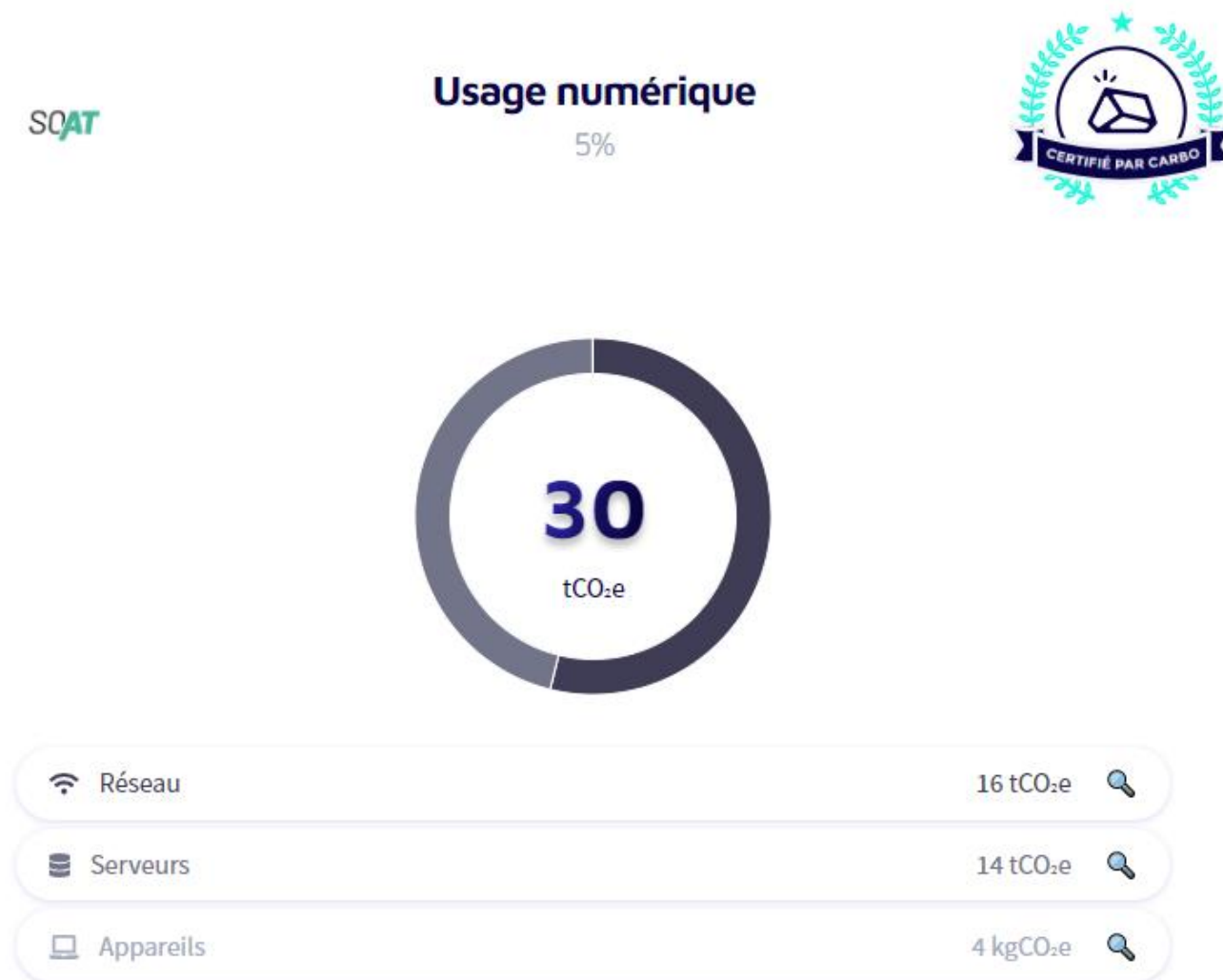
Les émissions générées par les Achats & le Support sont de 21 tCO₂e sur la période du bilan :

- 91% de moins que les entreprises de notre secteur.
- 83kg CO₂e/salarié
- L'équivalent de 254 Iphones 12 pro fabriqués

Produits déjà fabriqués : Les produits déjà fabriqués représentent l'ensemble du matériel informatique utilisé par les collaborateurs. Sur la période donnée nous avons utilisé 536 produits fabriqués.

Support : Ce module représente les émissions liées à la consommation de services administratifs, soit tous les logiciels que nous utilisons pour nos activités quotidiennes.

9.7.6 « Usage numérique »



Les émissions générées par nos Usages Numériques sont de 30tCO₂ sur la période de notre bilan (06/2021-06/2022), cela représente :

- 85% de moins qu'une entreprise de notre secteur et de notre taille
- 0,1 tCO₂e/ salarié
- L'équivalent de 302 900 heures de streaming sur Netflix.

Le réseau : Afin d'afficher notre site internet, nous avons besoin de 91,2 To, cela représente 39,2 MWh d'électricité consommée pour faire circuler ces données, et au total 16tCO₂e.

Les serveurs : Nous utilisons 5 serveurs pour répondre aux requêtes de nos visiteurs et utilisateurs, cela représente 26,1 MWh d'électricité consommée par la DataCenter qui les hébergent, et un total de 14 tCO₂e.

Les appareils : Nos appareils numériques consomment 338 jours pour que nous utilisions nos sites et nos applications, cela représente 2MWh d'énergie consommée par les batteries de téléphones et ordinateurs pendant ce temps, ce qui représente au total 4kg de CO2E.

9.8 Synthèse des résultats relatifs à l'environnement

9.8.1 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

9.8.2 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 de compensation à 100% de nos émissions carbone
- Promouvoir la réutilisation des contenants pour les repas
- Travailler en partenariat avec des entreprises engagées dans une démarche RSE

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 2021

- 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 2022

- 100% des managers commerciaux formé sur l'éthique
- Réécriture charte Ethique des affaires SOAT
- Intégrer les pratiques RSE dans les activités commerciales
- Evaluation annuelle des fournisseurs par un audit