

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS (COP)

Du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022

1. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU DE LA PART DU FONDATEUR ET DIRECTEUR GÉNÉRAL

1^{er} novembre 2022,

À nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer que SOUN by Fastroad réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Manuel BONNET

Fondateur – Directeur Général

2. DESCRIPTION DES ACTIONS

Droits de l'homme

- Veiller à fournir des aménagements de travail sûrs, adéquats et hygiéniques aux employés : Un suivi renforcé est mis en place au sein de Soun By Fastroad afin de préserver la santé de nos collaborateurs. Toutes les visites médicales sont à jour et nous travaillons en étroite collaboration avec le service de santé au travail de l'AMET afin d'intervenir rapidement en cas de besoin. Des visites de nos locaux sont organisées régulièrement afin de garantir la sécurité de nos salariés également présents sur site et de vérifier que notre DUERP soit à jour et conforme. Il est à noter que le taux AT/MP est inférieur au niveau national sur le secteur du transport (4,3% en moyenne). Nous avons également mis en place une « fiche individuelle d'adaptation au poste ». Celle-ci permet de recueillir deux fois par an et par collaborateur le ressenti et les besoins individuels afin de renforcer la mise en œuvre de la professionnalisation et des éventuelles mobilités.
- Protéger les employés contre le harcèlement sur le lieu de travail, dont le harcèlement physique, verbal, sexuel ou psychologique, les mauvais traitements et les menaces : nos équipes RH travaillent sur des modules de formation interne à destination des managers afin de les sensibiliser et lutter durablement contre le harcèlement sur le lieu de travail, dont le

harcèlement physique, verbal, sexuel ou psychologique, les mauvais traitements et les menaces. Des notes internes à destination des collaborateurs et managers sont aussi réalisées.

- Prendre des mesures en vue d'éliminer les ingrédients, conceptions, défauts ou effets secondaires susceptibles de nuire à la vie ou à la santé ou de les menacer durant la fabrication, l'utilisation ou l'élimination des produits : nous ne travaillons pas en lien avec des produits dangereux au sein de notre structure. Toutefois, le service RH travaille en étroite collaboration avec le service de santé au travail, qui se rend régulièrement dans nos locaux afin de remonter d'éventuels axes d'amélioration si besoin mais aussi pour valider notre DUERP que nous mettons à jour de façon mensuelle en fonction des éventuelles évolutions terrain. Également, tous nos collaborateurs bénéficient de la formation relative à la prévention des troubles musculo squelettiques et de la prévention des risques (routiers et logistiques).

Travail

Volet social et sociétal

Insertion de personne en situation de handicap et/ou éloignées de l'emploi

- Fastroad est une entreprise de l'économie sociale et solidaire. Dès sa création nous avons obtenu l'agrément entreprise adaptée (EA) afin de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi. Nous avons accompagné et professionnalisé plus de 150 personnes sur le chemin du retour à l'emploi.
- Depuis 2020, nous avons développé notre activité avec la partie insertion et avons obtenu notre agrément fin 2020. L'humain est au cœur de notre métier et nous souhaitons pouvoir offrir aux personnes éloignées de l'emploi une opportunité fiable d'accéder à la professionnalisation dans le cadre d'un accompagnement adapté.
- En 2021, nous avons participé à la création d'un centre de formation des apprentis (CFA) autour des métiers du transport. L'Ecole des nouveaux mondes qui a pour objectif de former des personnes éloignées de l'emploi sur nos métiers.
- La loi nous impose un taux de 55% de collaborateurs en situation de handicap et nous avons à ce jour 79% de nos salariés en situation de handicap. Tous nos collaborateurs sont accompagnés en gestion prévisionnelle des compétences (GPEC) et accompagnement socio-professionnel. Ceci nous permet d'adapter sur mesure leur parcours de formation et le développement de leurs compétences et employabilité.
- Nous travaillons en étroite collaboration avec les services publics de l'emploi tels que CAP-EMPLOI, Pôle-Emploi, les missions locales ainsi qu'un réseau de partenaires associatifs tels que l'Agefiph, LemonTri, Wake Up Café, Bimbamjob... pour faciliter une meilleure identification des publics à intégrer, notamment par le dépôt d'offres d'emploi. En parallèle, nous participons également à tout type de salon pour l'emploi en lien avec les SPE (forum de l'emploi, découverte métiers...). Le sourcing ainsi que le recrutement des salariés en situation de handicap et d'insertion est réalisé en partenariat avec le réseau des référents du secteur du Handicap.

- Nous mettons en place une intégration sur mesure, en fonction des besoins de chaque nouveau collaborateur. Toutefois, nous avons mis en place un processus commun, à savoir : la préparation et signature du contrat de travail, la présentation des réglementations internes (règlement intérieur, règles de sécurité...), la remise du livret d'accueil, l'intégration sur site avec la visite des locaux, la présentation des équipes d'encadrement et de fonctions supports, la formation sur la sécurité globale (risques routiers...) et la sensibilisation spécifique en fonction de chaque métier. La réalisation d'un QUIZZ en fin de présentation. Cette session est organisée par le formateur interne, en collaboration avec le service Ressources Humaines. Nous procédons également à l'étude des aménagements de postes au besoin. Par la suite, nous poursuivons sur la prise de poste par le candidat et formation métier d'une à deux semaines en binôme avec un salarié titulaire afin de favoriser l'apprentissage métier avant de prendre le poste en toute autonomie. Enfin, nous effectuons un bilan de fin de période d'essai ainsi qu'un suivi collectif régulier avec le chef d'équipe afin de faire un point sur les missions de chacun et les difficultés rencontrées éventuellement.

Accompagnement social de personnes en situation de handicap et/ou éloignées de l'emploi

- Diagnostic de la situation sociale de chaque salarié réalisé par le service Ressources Humaines qui dispose de compétences concernant les publics rencontrant des difficultés sociales et éloignés de l'emploi.

Cet accompagnement porte sur différents aspects tels que :

- Aide à la constitution du dossier de renouvellement RQTH
- Aide à la constitution de dossier pour l'accès au logement
- Aide à l'ouverture de compte bancaire
- Aide à la constitution de dossiers administratifs (impression et scan de documents, explications complémentaires par exemple)
- Accompagnement dans les démarches administratives (préfecture par exemple)
- Orientation vers différents acteurs en fonction des besoins de chacun (assistance sociale, médecine du travail...)

Le service RH intervient de façon quotidienne sur ces problématiques sociales à raison d'un tiers de son temps. Cela peut aller d'un simple suivi de dossier à un premier entretien concernant une problématique sociale nouvelle rencontrée. L'intensité de l'accompagnement social évolue en fonction de la complexité de la situation sociale et des besoins individuels.

Accompagnement professionnel de personnes en situation de handicap et/ou éloignées de l'emploi

- Adaptation au poste de travail :

Les chefs d'équipe, en collaboration avec le service RH, ont mis en place un suivi permettant de traiter les situations et problématiques individuelles et d'envisager toute mesure favorisant par exemple les aménagements de poste liés à la situation de handicap de chaque collaborateur. Cela permet de rester très attentifs à chaque situation et d'affecter un temps d'échange collectif avec chaque chef de service sur ces sujets.

OM

Nous sommes par ailleurs en lien très régulier avec la médecine du travail, qui joue également un rôle important dans l'accompagnement social, sur l'axe santé. Les préconisations, évictions, et restrictions sont ainsi analysées au cours de ces réunions afin de prendre les mesures opportunes.

Afin de prévenir des troubles musculosquelettiques, Fastroad a mis en place des formations Gestes et Postures, mais également des adaptations des postes et lorsque cela était possible, des permutations de postes.

➤ Accompagnement professionnel

L'accompagnement professionnel est une étape clé dans le parcours du collaborateur. En effet, il permettra de définir un projet professionnel en fonction de son souhait, des besoins du marché et des ressources disponibles.

L'accompagnement professionnel vise, dans un premier temps, à permettre à chaque collaborateur de comprendre son poste et de le maîtriser afin de s'y sentir en situation de réussite.

Le nombre total d'heures d'accompagnement professionnel par les chefs d'équipes ou par des pairs a donc été particulièrement important cette année.

Également, le service RH travaille aujourd'hui sur l'accompagnement professionnel notamment tourné vers les parcours de mobilité internes ou externes. Nous souhaitons que chacun puisse bénéficier de cet accompagnement.

Pour ce faire, plusieurs temps clés sont mis en place au fil de l'année :

- Les entretiens annuels : ces derniers permettent de revenir sur l'année passée notamment sur les acquis établis et les axes d'amélioration afin de se projeter sur l'année à venir et les axes de formation à développer au besoin
- Les entretiens professionnels : ces derniers permettent d'établir les projections d'évolution de chaque collaborateur sur 3 temps : le court, le moyen et le long terme afin de projeter les actions à mettre en place sur les mois ou années à venir (formations, bilan de compétences, VAE, tutorat, mentoring...)
- Le suivi professionnel quotidien : les chefs d'équipes, au travers de leurs points hebdomadaires, identifient les axes d'évolution possibles des salariés en fonction de leurs compétences et souhaits. Il s'agit d'un suivi n'étant pas formalisé mais essentiel dans la définition des parcours individuels et collectifs car l'évolution passe aussi par le collectif, notamment dans le cadre de l'arrivée de nouveaux salariés où les collaborateurs ayant plus d'ancienneté vont pouvoir former les plus récents et développer, par exemple, leur pédagogie.
- Mise en place de la « fiche individuelle d'adaptation au poste » : elle permet de recueillir deux fois par an et par collaborateur le ressenti et les besoins individuels afin de renforcer la mise en œuvre de la professionnalisation et des éventuelles mobilités.



Une politique RH axée sur la montée en compétence des salariés est déployée au sein de Fastroad afin de construire de réels parcours professionnels.

Calcul du Retour sur Investissement Social – ROI Social

Le passage du statut du demandeur d'emploi de longue durée à celui de salarié en situation de handicap au sein d'une entreprise adaptée permet d'éviter des coûts ou des défauts de recettes aux pouvoirs publics, d'accroître le pouvoir d'achat du bénéficiaire et son bien-être. Enfin, il y a amélioration de l'employabilité individuelle.

Pour l'exercice 2022, le gain social pour le retour à l'emploi dans une Entreprise Adaptée d'un salarié en situation de handicap s'établit à 11 210 € par an (*Etude KPMG pour l'Union Nationale des Entreprises Adaptées*).

Actions en faveur de l'engagement des conducteurs de la santé et sécurité au travail

Nos chauffeurs bénéficient de formations sur les thèmes suivants :

- Gestes et postures
- Troubles musculo-squelettiques
- Formation aux premiers secours
- Permis TPMR pour les véhicules adaptés
- CACES...

Nous pilotons nos indicateurs en matière de risques professionnels et notre taux d'accidents du travail. En 2020 : 3.07 % / En 2021 : 3.87 % / En 2022 : 3.87 % - Nous travaillons avec une population très majoritairement en situation de handicap, ce sont des sujets suivis dès l'entrée dans l'entreprise et au quotidien, ce sont des sujets partagés lors des dialogues de gestion avec l'Etat (DREETS).

Un suivi renforcé est mis en place au sein de Soun By Fastroad afin de préserver la santé de nos collaborateurs. Toutes les visites médicales sont à jour et nous travaillons en étroite collaboration avec le service de santé au travail de l'AMET afin d'intervenir rapidement en cas de besoin.

Des visites de nos locaux sont organisées régulièrement afin de garantir la sécurité de nos salariés également présents sur site.

Concernant le suivi santé, nous pouvons ajouter que notre DUER a été mis à jour en collaboration avec le service de santé afin d'être au plus près des problématiques terrain pouvant potentiellement être rencontrées par chacun de nos salariés en fonction de leur métier et environnement de travail. Cela nous permet de mettre en place et renforcer des actions de préventions des risques telles que : formation gestes et postures, formation ergonomie au travail (travail sur écran, installation au bureau...), tenue de travail adaptée aux besoins (gants de protection, chaussures etc. gilets fluorescents), formation PSC1, passage régulier des contrôleurs pour vérifier nos installations électriques, extincteurs...

La mise en place des audits chauffeurs permet également, en complément des entretiens RH, opérationnels et professionnels, de réaliser le suivi santé.

Nos salariés ont également une visite médicale régulière et nous veillons à appliquer scrupuleusement les préconisations de la médecine du travail. Nous pouvons par exemple mettre à disposition d'un chauffeur un véhicule en boîte automatique suite à sa visite médicale. La majeure partie de nos véhicules depuis sont en boîte automatique afin de faciliter la conduite de tous nos chauffeurs.

Actions en faveur de l'engagement des conducteurs

Depuis 2010, Fastroad met l'humain au cœur du métier et de ses projets.

Nous avons continuellement favorisé le bien-être au travail et le bien-être de nos collaborateurs.

En ce sens, des formations adaptées, des accès à la professionnalisation, et une écoute active de nos salariés nous permettent de maintenir un turn-over en dessous des chiffres nationaux.

Grâce à des accompagnements en interne et auprès d'organismes, nous accompagnons celles et ceux qui le souhaitent à se qualifier, se réorienter et s'épanouir dans son travail.

Environnement

Mise en place d'une politique environnementale au sein de l'entreprise

- Etablissement et mise en œuvre d'une politique environnementale et d'un programme environnemental diffusés à tous nos salariés.
- Evaluation systématique, objective et périodique de l'efficacité de la politique et du programme environnemental.
- Information publique sur les résultats obtenus, par une déclaration environnementale.
- Adhésion à la démarche « Développement Durable » sur les axes environnementaux et sociaux.
 - Management environnemental du service de transport de marchandises (ISO 9001V2008, EMMAS : Système communautaire de management environnement et d'audit) ;
 - Partenariat responsable et éco-citoyenneté
- Transparence envers nos partenaires dans le cas où ils souhaitent un reporting des impacts liés aux prestations.



Politique d'achats responsables

- SOUN by Fastroad est une entreprise membre de l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA), du réseau GESAT et de la Fédération des Entreprises d'Insertion. Lors de nos démarches de recherche de fournisseurs, nous cherchons d'abord à favoriser le recours aux entreprises faisant partie de l'économie sociale et solidaire avec l'accès aux correspondants de ces deux organisations professionnelles et à leurs annuaires nationaux.
- Nous veillons à ce que l'ensemble de nos fournisseurs automobile mettent en œuvre, tiennent à jour et améliorent un système de management environnemental.



- Nous sélectionnons des fournisseurs répondant à la norme environnementale ISO 14001.

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.



- Tous nos travaux d'impressions sont exclusivement confiés à des imprimeurs répondant au label Imprim'Vert.

Lutte contre les gaz à effet de serre

- Depuis 2016 nous avons engagé notre transition écologique en transformant 43% de notre flotte avec des véhicules propres (Gaz Naturel de Ville (Bio GNV), électrique, bioéthanol, hybride).
- Afin de compléter cette démarche, nous formons tous nos chauffeurs à l'écoconduite.

Gestion des déchets de bureau et liés aux véhicules

- Au-delà des valeurs portées par Soun, nous prenons également part à la création et au développement d'autres structures à impact social via des joint-ventures sociales.
- Nous nous sommes associés au leader français du recyclage, le groupe Paprec, pour soutenir le développement du Petit Plus. Spécialisée dans la collecte des déchets de bureau, cette entreprise adaptée emploie majoritairement des personnes en situation de handicap.
- Le Petit Plus collecte et traite les déchets diffus de bureau. Nous avons mis en place ces bornes au sein de nos bureaux à Montreuil.



- Tous nos véhicules ont moins de 4 ans. Les véhicules thermiques (non diesel) sont transformés avec un boîtier permettant une bascule vers le Bioéthanol et réduire les émissions de CO2.
- Par ailleurs, nos garages Speedy les entretiennent régulièrement. Ils sont ensuite revendus à des professionnels de l'automobile sur le marché de l'occasion.
- Ces deux dernières années, nous avons acquis quasiment que des véhicules électriques ou hybrides rechargeables et avons fait installer de nouvelles bornes de recharge rapide sur notre site de Montreuil qui disposait déjà d'une borne de recharge.
- Tous nos déchets liés à nos véhicules sont recyclés.
- Tous nos pneus, ampoules, pare brises, et huiles et liquides automobiles sont recyclés dans nos Garages Speedy avec Aliapur et le Groupe Chimirec pour les flux de papier / carton, le métal, le plastique, le verre et le bois. Ci-dessous les certificats.

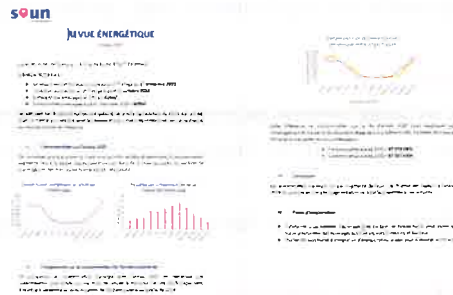


Analyse de la performance énergétique de nos locaux

- Pour faire évoluer nos infrastructures (bâtiments, parcs, etc.) et la gestion des déchets dans l'esprit du Grenelle de l'environnement, nous effectuons depuis 2020 une revue énergétique.

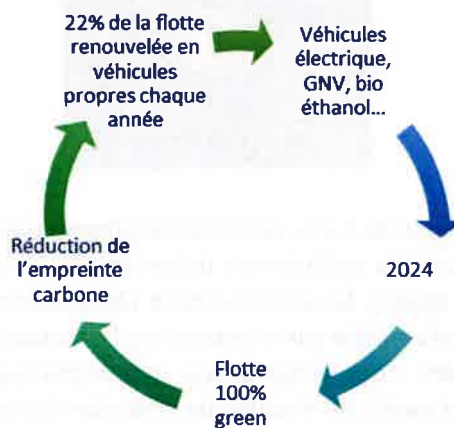
Handwritten signature

Cela nous permet d'avoir au-delà de toutes nos démarches démarrées au gré des opportunités, une première mesure tangible de certains progrès réalisés et d'entrevoir des solutions à court et moyen termes.



Evolution de notre parc vers des énergies renouvelables ou électriques

- Nous avons initié en 2016 notre transition écologique par l'acquisition de nos premiers véhicules électriques, Nissan Leaf première génération. Depuis, nous ne cessons d'augmenter notre parc en véhicules propres, aujourd'hui constitué de 43% de véhicules propres. Nous souhaitons renouveler à minima 22% en véhicules propres chaque année. Depuis 2020, nous avons pu accélérer cette tendance.



- Nous mettons à disposition de nos collaborateurs un maximum de véhicules électriques et véhicules propres pour effectuer les prestations. Tous nos véhicules seront Crit'Air 0 et 1. A la marge, nous avons des véhicules en Crit'Air 2, tous ont moins de 4 ans et sont entretenus régulièrement dans nos garages.

Handwritten signature

- Nous utilisons les pneus fournis par les constructeurs de véhicules neufs que nous achetons régulièrement. De manière générale, nos garages Speedy ont des contrats avec les grands fabricants de pneumatiques respectant les normes en vigueur en France et en Europe.

**Types de motorisation en %
de nos véhicules sur la région IDF**



■ Thermique ■ GNV ■ Bio-éthanol ■ Hybride ■ Electrique

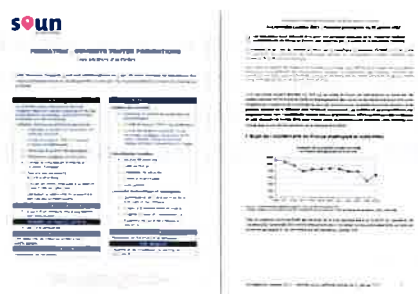
- Poursuivre nos investissements en véhicules propres et proposer systématiquement cette possibilité à nos clients, lesquels sont parfois prêts à payer les prestations à un coût plus élevé. En effet, les investissements sont lourds et les coûts des prestations ne peuvent être les mêmes.
- Un système de compensation carbone pourrait être envisagé chez nos clients ou conjointement si nous ne pouvons faire le choix de véhicules propres pour des raisons de coûts des prestations et d'enveloppe budgétaire.
- Nous sommes affiliés au programme TOTALENERGIES et disposons de cartes carburants associés. Nous avons ainsi accès à un tableau de bord en ligne du suivi de nos factures et consommations.

Sensibiliser à l'éco-conduite

- Un module de formation dédié à la conduite toute prévention, permettant de réduire l'empreinte écologique de notre chauffeur d'une part et d'améliorer son confort de conduite d'une autre. Ce module est dispensé par notre organisme de formation RISKROAD
- Cette formation a été suivie par l'ensemble de nos collaborateurs chauffeurs, accompagnés par un chef d'équipe pour toute leur période d'intégration.
- Nous veillons à ce que l'engagement de nos partenaires à former leurs chauffeurs à l'écoconduite soit respecté.

Tous nos chauffeurs sont formés à l'écoconduite (initial + recyclage). Cela passe par un aspect théorique (présentation d'éléments relatifs au rapport de la sécurité routière etc.) et pratique. Les connaissances sont ensuite évaluées à chaud puis à froid.

Nous n'avons pas d'organisme extérieur. Notre formateur interne se charge de la formation. Cependant, nous travaillons actuellement avec l'OPCO pour que notre formation soit reconnue comme AFEST (action de formation en situation de travail). Les conseillers formation de l'OPCO vont notamment nous accompagner dans la rédaction d'un contenu plus précis, globalement dans la formalisation de la formation de façon officielle.



Handwritten signature

Nous n'effectuons pas à proprement parler de « Bilan Carbone », cependant nous mesurons notre impact à 360°, comme évoqué dans nos dépenses énergétiques, notre flotte de véhicules propre et avons des objectifs de réduction d'impact de consommation d'énergie et d'accroissement de flotte à zéro émission à l'utilisation. Nous avons démarré ce plan d'action en 2016 et progressons chaque année.

Lutte contre la corruption

Éthique des affaires.

Nous n'avons pas de code de déontologie à date.

Cependant, certaines notions pouvant se trouver dans un code de déontologie sont inscrites directement dans le contrat de travail ou dans le livret d'accueil remis à chaque salarié et commenté en entretien afin de répondre à toutes leurs questions. Nous disposons également d'une charte d'utilisation du véhicule que chaque salarié signe à son arrivée. Nous pouvons prévoir d'ajouter un paragraphe particulier portant le thème « Éthique des affaires ».

- Évaluer le risque de corruption dans le cadre des activités commerciales
- Mentionner la « lutte contre la corruption » et/ou le « comportement éthique » dans les contrats conclus avec les partenaires commerciaux
- S'assurer que les procédures internes étayent l'engagement de la société à l'égard de la lutte contre la corruption

3. MESURE DES RÉSULTATS

Démarche d'amélioration continue de notre politique RSE : (Plan de progrès...)

Dernière évaluation réalisée fin 2021 par EcoVadis. Dans un processus d'amélioration continue et en tant qu'entreprise de l'économie sociale et solidaire, nous nous engageons à mettre à jour les éléments avec nos dernières actions et optimisations sur les thèmes Environnement, Social, Politique Achats et Éthique des Affaires.



À chaque date anniversaire de nos marchés clients ou revue annuelle de contrats, nous présenterons le bilan et détaillerons les objectifs atteignables en termes d'amélioration de notre impact RSE, (actions – ressources nécessaires afin d'élaborer conjointement un plan de progrès). Ce plan d'actions précise également les rôles et responsabilités des acteurs, les modalités de pilotage et d'évaluation avec les éléments suivants :

- 1) les objectifs mesurables et/ou quantifiables ;
- 2) les indicateurs de mesure associés ;

Signature

- 3) les actions à la charge du titulaire ;
- 4) les actions à la charge de l'acheteur ;
- 5) les moyens et ressources mobilisés par chacune des parties ;
- 6) le calendrier prévisionnel de chacune des actions ;
- 7) les modalités de partage des gains financiers ;
- 8) les instances dévolues au pilotage et à la gouvernance.

Le plan de progrès, validé par les parties, sera formalisé puis validé par les parties.

Ces modifications ou nouvelles prestations seront formalisées, après acceptation et notification d'un bordereau de prix complémentaire le cas échéant.

- 100 % de nos véhicules sont aux normes Euro 6.
- 45 % de la flotte de véhicules est constituée de véhicules propres (Electriques, hybrides rechargeables, bioéthanol, Gaz naturel de ville). Soit une augmentation de 15% en une année.
- 100 % de nos collaborateurs sont sourcés Inclusion – Handicap
- 100 % de nos collaborateurs sont suivis en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et bénéficient d'un accompagnement sur mesure.
- 79% de nos collaborateurs sont en situation de handicap.
- Tous nos collaborateurs en Insertion ont été formés, accompagnés et ont gagné en termes d'employabilité en sortie positive.

