

RAPPORT DU COMITÉ DE MISSION 2022





PRESIDENT SOCAPS S.A.

HENRI DUQUESNE

En tant que société coopérative, nous sommes guidés par les sept principes coopératifs internationaux.

Nous plaçons donc depuis longtemps des notions telles que l'ancrage territorial, la gouvernance partagée, l'engagement au service de l'Humain... au cœur de notre modèle économique et de notre fonctionnement quotidien.

Outre ces dispositions de gouvernance coopérative, nous avons fait le choix en 2021 d'inscrire notre Raison d'Être et nos Objectifs d'Impact dans nos statuts en adoptant ainsi la qualité de Société à Mission et cela afin de renforcer nos engagements sociétaux et environnementaux.

Nous rendons compte des traductions concrètes dans une démarche de transparence à travers ce second Rapport du Comité de Mission.

Chaque entreprise doit désormais prendre sa part dans le combat mondial en faveur des 17 Objectifs de Développement Durable.

PLUS PERSONNE NE POURRA DIRE À LA PROCHAINE GÉNÉRATION "ON NE SAVAIT PAS".

Pour toute entreprise, pour ses dirigeants, pour ses collaborateurs, c'est à la fois une question de responsabilité morale mais aussi d'intérêt stratégique.

SOCAPS prend sa part dans ce combat et assume sa place dans la vie de la Cité en s'engageant fortement et durablement sur la mise en œuvre de son plan d'action "People, Profit, Planet" issu des Objectifs d'Impact tels que définis dans nos statuts suite à la prise de qualité de Société à Mission le 24 Juin 2021.

C.E.O SOCAPS GROUP THOMAS MEYER



EDITO

Engagé aux côtés de SOCAPS depuis 2021 en tant que Président du Comité de Mission, je dirige une entreprise de propreté, Candor, basée à Val de Reuil, dans l'Eure.

Nous souhaitons valoriser notre métier et nos salariés au travers de valeurs fortes qu'ils ont eux-mêmes érigées.

Nous sommes très impliqués dans une démarche RSE depuis de nombreuses années avec l'objectif de devenir une entreprise à mission prochainement.

Mon rôle au sein du Comité de Mission est de m'assurer:

- que les membres du Comité disposent des documents en amont de chaque comité
- qu'ils disposent d'un compte rendu des Comités de mission reprenant les questions mises à l'ordre du jour, un résumé des échanges et les décisions prises,
- de l'adéquation entre les décisions de l'entreprise, en coordination avec ses membres, sa raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés,
- de la rédaction du rapport annuel.

LE MANDAT QUI M'A ÉTÉ PROPOSÉ M'INTÉRESSE TOUT PARTICULIÈREMENT ET JE SUIS TRÈS FIER D'ACCOMPAGNER SOCAPS DANS CETTE DÉMARCHÉ !



**JEAN-PHILLIPE DAULL
PRÉSIDENT DU COMITÉ DE MISSION**



**PAULINE RAOULT
MANAGER
DE LA MISSION**



Deux ans après l'adoption de la qualité de Société à Mission, notre mission est plus que jamais ancrée à travers nos pratiques quotidiennes et nos actions opérationnelles,

Collaborateurs, fournisseurs, clients, l'ensemble de nos parties prenantes joue un rôle décisif dans l'amélioration continue de notre mission dont l'ambition est régulièrement challengée grâce à l'implication bienveillante de notre Comité de Mission.

SOCAPS s'applique, à son humble échelle, à être une entreprise engagée et engageante.

**SI NOUS POUVONS LE FAIRE CHEZ SOCAPS, ALORS TOUT LE
MONDE PEUT LE FAIRE !**



SOMMAIRE

1. QUI NOUS SOMMES

2. L'ORGANISATION

3. MISSION ET RAISON D'ETRE

4. GOAL 1 PEOPLE

5. GOAL 2 PROFIT

6. GOAL 3 PLANET

ACTIVITÉ ET CHIFFRES CLÉS

NOTRE MÉTIER : L'ASSISTANCE TECHNIQUE INDUSTRIELLE

SOCAPS est un opérateur d'assistance technique et de conseil aux fabricants d'équipements industriels et utilisateurs finaux du monde entier.

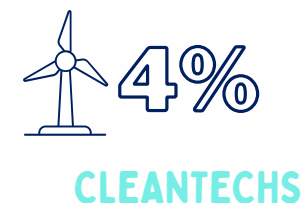
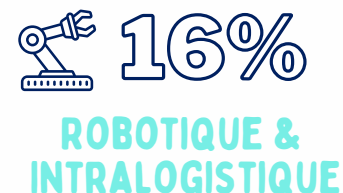
Nous accompagnons nos clients dans la conception, l'assemblage, l'installation, la maintenance, la mise à niveau, la connexion et l'optimisation de leurs équipements.

NOTRE AMBITION : ROBUSTESSE & PROSPERITÉ

Chez SOCAPS, pour équilibrer nos risques (pays, client, structure...), nous déployons un plan de développement avec pour objectif 100 M€ de chiffre d'affaires et 1 500 membres d'ici 2025 grâce à 3 piliers de croissance :

- Internationalisation et densification de notre réseau multi-local
- Investissements sur des secteurs industriels choisis
- Renforcement de l'offre : premiumisation et digitalisation

CHIFFRES CLÉS



NOTRE HISTOIRE : DÉPLOIEMENT INTERNATIONAL



MODÈLE & VALEURS

LE MODÈLE COOPÉRATIF

Notre modèle innovant est le fruit du partenariat entre la Société Coopérative Artisanale SOCAPS S.A. et le réseau d'agences commerciales régionales réunies au sein de SOCAPS GROUP.

En Europe, nos intervenants techniques – dits « **sociétaires** » – sont à la fois artisans techniciens intervenant sur les chantiers et actionnaires de SOCAPS S.A. Dans le reste du monde, nos **membres** sont des entrepreneurs qui adhèrent aux principes et valeurs coopératives de SOCAPS et participent au déploiement de notre réseau international.

NOS VALEURS : "E.T.R.E" SOCAPS

E



ENTREPREUNARIAT

SOCAPS est une société coopérative qui permet à ses membres indépendants et à ses collaborateurs de développer leurs propres activités professionnelles en les soutenant avec une structure établie.

T



TALENT

La source de notre réussite est le talent des collaborateurs et des membres de SOCAPS. Notre ambition est d'identifier, intégrer, développer ses talents et de les fidéliser.

R



RESPECT

Puisque l'être humain est au cœur de notre modèle commercial, le respect est fondamental pour nos relations avec nos collaborateurs, dirigeants, membres et clients.

E



ENGAGEMENT

SOCAPS s'engage à établir des relations durables avec ses collaborateurs, membres et clients. Afin de garantir cette stratégie, nous demandons un engagement complet à nos collaborateurs et à nos membres.

NOTRE PHILOSOPHIE : PEOPLE, PROFIT, PLANET



Chez SOCAPS, nous pensons qu'en investissant dans nos équipes (**People**), nous atteignons nos objectifs financiers (**Profit**) nous permettant d'agir de manière vertueuse envers nos communautés (**Planet**).

C'est un cercle vertueux qui nous permet de penser autrement la question stratégique de la bienveillance et qui place la **responsabilité morale d'entreprise au cœur de notre Raison d'Être**. C'est en ce sens que nous réconcilions l'Humain et le Capital, l'Environnement et la Production.

NOTRE IDENTITÉ, UN GROUPE COOPÉRATIF À MISSION

Le 24 juin 2021, les Assemblées Générales tenues en parallèle de SOCAPS S.A., société coopérative artisanale, et SOCAPS GROUP S.A.R.L., société commerciale, ont approuvé à l'unanimité la prise de qualité de Société à Mission pour chacune des entités.

Cette qualité de Société à Mission se traduit par la transcription d'une Raison d'Être et d'Objectifs d'Impact dans nos statuts qui, ensemble, forment la Mission que nous nous assignons. Cette Mission est soumise au double contrôle du Comité de Mission et de l'Organisme Tiers Indépendant (OTI).

Ce faisant nos objectifs environnementaux et sociétaux sont désormais portés au même niveau que notre objectif de performance économique.

LES 7 PRINCIPES COOPÉRATIFS INTERNATIONAUX

Nous sommes fiers de contribuer aux travaux de l'écosystème coopératif pour le secteur artisanal, au niveau national et européen, et de promouvoir les 7 principes coopératifs internationaux.



LES 17 ODD DES NATIONS UNIES

"Les Objectifs de Développement Durable nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice.

Les objectifs sont interconnectés et, pour ne laisser personne de côté, il est important d'atteindre chacun d'entre eux et chacune de leurs cibles d'ici à 2030."

Source : Nations Unies (www.un.org)

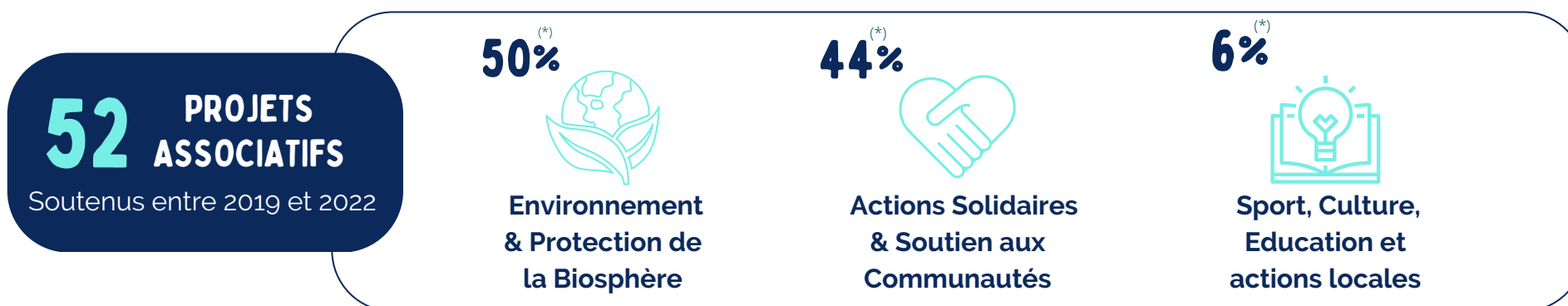


Source : AZOTE FOR STOCKHOLM RESILIENCE CENTER, STOCKHOLM UNIVERSITY

SOCAPS FUND

Le 31 Janvier 2019, SOCAPS GROUP a enregistré **SOCAPS FUND** (fonds de dotation régi par les articles 140 et 141 de la loi n°2008-776 du 4 août 2008) en tant que membre fondateur.

Les entités de SOCAPS contribuent chaque année au financement du fonds de dotation par la donation de **10% de leurs profits**.



(*) Répartition budgétaire 2019 - 2022

GOVERNANCE

La **gouvernance** du fonds est assurée par un **Conseil d'Administration** composé de représentants des salariés de SOCAPS GROUP. Le Conseil se réunit trois fois par an pour analyser et voter les demandes de financements remontées par les équipes et les sociétaires de SOCAPS selon 3 critères :

- Conformité avec le régime fiscal français du mécénat,
- Alignement avec les statuts et objectifs du fonds,
- Alignement avec au moins l'un des 17 ODD des Nations Unies.



SOCAPS Fund est donc à la fois un outil de financement des projets solidaires et environnementaux de SOCAPS dans le cadre de sa Mission... mais aussi un dispositif permettant aux équipes et sociétaires qui le souhaitent de s'engager auprès d'associations locales.

SOCAPS FUND

QUELQUES ILLUSTRATIONS DE PROJETS SOUTENUS :

ENVIRONNEMENT & PROTECTION DE LA BIOSPHERE

Collecte de déchets, actions de sensibilisation, éducation... Le World Clean Up Day a pour ambition de rassembler le plus de personnes possible à travers le monde autour d'une journée dédiée au nettoyage de la Terre. SOCAPS organise des points de collecte dans chacune de ses agences depuis 4 ans maintenant!

www.worldcleanupday.fr



ACTION SOLIDAIRE & SOUTIEN AUX COMMUNAUTÉS

ANDES - Association Nationale de Développement des Epiceries Solidaires - est l'un des principaux réseaux d'aide alimentaire français créé en 2000, œuvrant pour que l'alimentation soit un droit pour tous et une passerelle vers l'insertion durable des personnes en précarité. SOCAPS FUND a soutenu le projet d'ouverture d'un chantier d'insertion à Rouen, en Normandie.

www.andes-france.com

SPORT, CULTURE, EDUCATION & ACTION LOCALE

SOCAPS Fund est fier d'accompagner à partir de 2023 et pour un mécénat de cinq ans, la championne du monde de tennis de table handisport Alexandra Saint Pierre ! L'objectif étant notamment d'aider Alexandra dans la préparation des Jeux Olympiques 2024 et 2028!



ET BIEN D'AUTRES ENCORE...



LES SOCIÉTÉS À MISSION

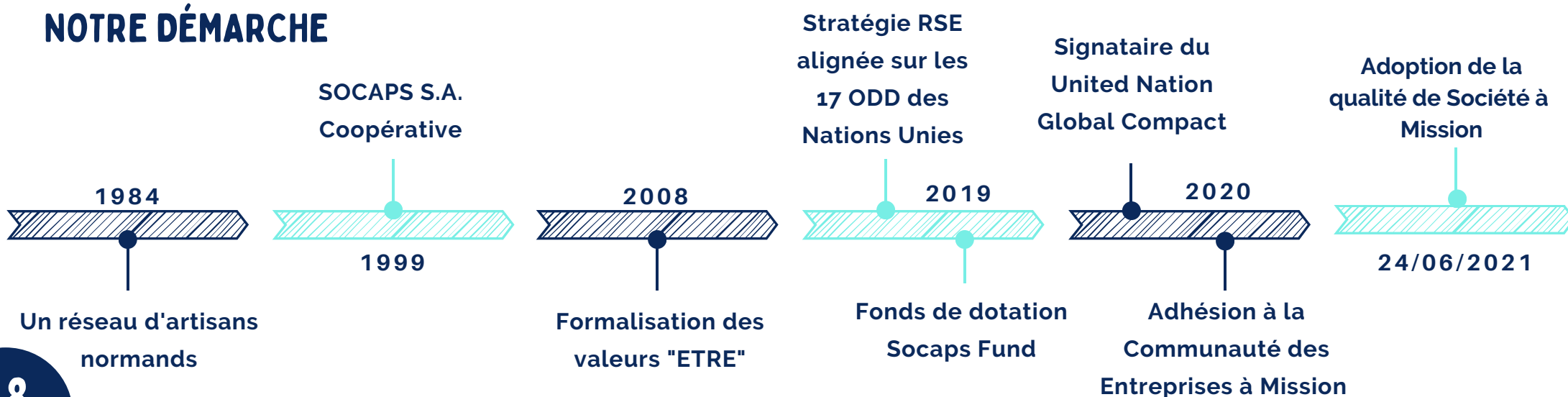
La loi Pacte (2019) offre un cadre législatif clair aux entreprises qui choisissent l'obtention de la qualité de Société à Mission.

C'EST QUOI UNE SOCIÉTÉ À MISSION?

Pour ces entreprises, de plus en plus nombreuses en France, il s'agit de :

- formaliser une Raison d'Être transcrite dans ses statuts.
- se fixer des objectifs d'Impact Positif qui peuvent être sociaux, sociétaux ou environnementaux, eux aussi inscrits dans les statuts.
- se doter d'un Comité de Mission (ou à défaut de désigner un référent de Mission pour les petites entreprises) comprenant au moins 1 salarié, qui se réunira régulièrement pour vérifier que ces objectifs sont traduits en plans d'actions et publiera un rapport annuel présenté à l'Assemblée Générale.
- compléter ce contrôle par l'audit d'un Organisme Tiers Indépendant, accrédité par le COFRAC pour auditer les sociétés à Mission, tous les 2 ou 3 ans (selon la taille de l'entreprise).
- se déclarer en qualité de Société à Mission auprès du greffe du Tribunal de Commerce.

NOTRE DÉMARCHE



L'ORGANISATION

LE COMITÉ EXÉCUTIF

La gouvernance de SOCAPS GROUP est assurée par un **Comité Exécutif (COMEX)** qui se réunit au moins 4 fois par an.

Il intervient dans les choix stratégiques du groupe ainsi que dans tout sujet relevant de sa compétence : embauches et politique RH, investissements, ouvertures d'agences, stratégie commerciale et plans de développement, programme numérique...

CONSEIL D'ADMINISTRATION

La gouvernance de SOCAPS S.A. est assurée par un **Conseil d'Administration** qui se réunit au moins 3 fois par an.

Il intervient dans les choix stratégiques de la coopérative ainsi que dans tout sujet relevant de sa compétence: perspective stratégique, validation des entrées et sorties de membres, arbitrage coopératif, gestion de la marque, projets et vie sociétariale.

**CES TROIS INSTANCES DE GOUVERNANCE SONT COMPLÉMENTAIRES,
ELLES ASSURENT ENSEMBLE L'ÉQUILIBRE DES POUVOIRS ET LA RÉPARTITION DES FONCTIONS.**

LE COMITÉ DE MISSION

Les deux entités se rejoignent au sein d'une Mission commune dont la gouvernance est assurée par le **Comité de Mission** depuis 2021. Le Comité de Mission se réunit au moins trois fois par an afin d'assurer la gouvernance de la Mission de SOCAPS S.A et de SOCAPS GROUP. Il assure le suivi de la perspective stratégique de l'entreprise, la performance des KPI, la revue des plans d'actions et la coordination des relations avec l'OTI externe.

LE DÉPLOIEMENT DE LA MISSION CHEZ SOCAPS

Depuis deux ans, SOCAPS a mis en place des **groupes de travail** permettant à tous les collaborateurs de prendre part aux réflexions sur les sujets les plus importants de l'entreprise. Nous appelons ce fonctionnement "**BUBBLE**".

PARTICIPANTS

participent au groupe de travail et se répartissent les tâches

ANALYSTES

analysent régulièrement le fonctionnement des bubbles

LEADER

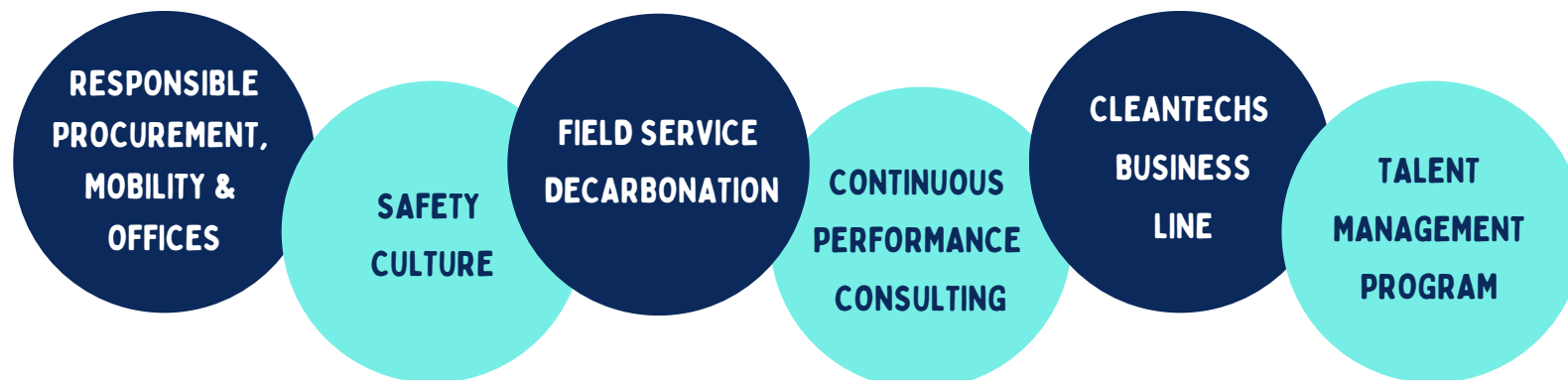
anime opérationnellement les travaux d'une bubble.

SPONSOR

mentorise le Pilote, le conseille, relaie ses messages et besoins.

Le fonctionnement "Bubble Tube" institutionnalise une démarche spontanée qui favorise le partage, la transversalité interzones, l'interfonction et l'écoute mutuelle.

Une Bubble n'est pas un département de l'entreprise, c'est une opération en mode projet sur un sujet précis, répondant à des objectifs, disposant d'un budget propre et actif tant que nécessaire.



LE COMITÉ DE MISSION



Paritaire dans sa composition, le comité de mission est constitué de 8 membres qui représentent de manière égale les parties constituantes (sociétaires SOCAPS S.A et salariés SOCAPS GROUP) et prenantes (fournisseurs partenaires et associations soutenues).

BIENVEILLANCE ET EXIGENCE SONT AU CŒUR DU COMITE DE MISSION QUI EST UN ORGANE ESSENTIEL DANS LE DEPLOIEMENT ET LE SUIVI DE LA MISSION DE SOCAPS.

LE COMITÉ DE MISSION



PIERRE PAILLEREAU

Fondateur du mouvement Citizens, dont l'une des missions est d'accompagner la transformation des entreprises de l'économie classique vers une économie à impact positif, Pierre Paillereau est engagé depuis 7 ans dans le monde de l'économie sociale et solidaire.

Citizens accompagne SOCAPS depuis 2 ans dans le déploiement du mécénat de compétences et la sensibilisation des salariés.



MATHILDE MILOT

Diplômée de l'université Panthéon-Sorbonne en médiation et tourisme culturel, Mathilde Milot a créé l'association Citémômes en 2007 dont l'objectif est de donner les clefs aux enfants pour mieux comprendre le monde qui les entoure.

En 2014, le projet « Tricote un sourire » est né avec l'ambition de réaliser des installations artistiques monumentales à partir de petits carrés tricotés par des milliers de personnes afin de mettre l'intergénérationnel au cœur de notre société.



HERVE DESSOLLE

Après avoir obtenu son CAP de mécanicien ajusteur à l'école industrielle de méridienne à Rouen, à la fin des années 80, Hervé Dessolle a travaillé dans la maintenance industrielle en raffinerie, en imprimerie, en réparation de bateaux ou encore dans les centrales thermiques et nucléaires.

Hervé est devenu sociétaire SOCAPS S.A le 25 juin 2007, puis a rejoint le Conseil d'Administration, s'investissant pleinement dans la vie sociale des sociétaires.



ALICE CARE

En 2013, Alice Care a rejoint l'effectif de la coopérative SOCAPS S.A en tant que salariée d'un sociétaire, puis a créé sa propre structure en 2020 et a intégré le Conseil d'Administration de la coopérative la même année, devenant la première femme membre du Conseil d'Administration.

Alice participe au comité de mission depuis sa création en 2021 et prend part au groupe de travail qui a pour objectif de faire évoluer la place de la femme au sein de l'industrie.

LE COMITÉ DE MISSION



ELISE MEYER



LUCIE DEBLIQUI



LAURENT MURATET

Diplômée d'un Master en Conseil et Management Stratégique International de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Elise Meyer intègre SOCAPS GROUP en qualité de Directrice des Opérations en 2014 et est nommée membre du COMEX en 2015.

Elise Meyer fait également partie du Conseil d'Administration du fond de donation SOCAPS FUND depuis sa création en 2019.

Titulaire d'un Master en Audit et Contrôle au sein de l'institut d'Administration des Entreprises de Grenoble, Lucie DEBLIQUI intègre SOCAPS Group en mai 2019 à la suite de 7 ans passés dans divers pays d'Amérique Latine dans les domaines de la comptabilité et de la finance.

Lucie DEBLIQUI est la Directrice Financière de SOCAPS GROUP mais aussi la Chief People Officer et a intégré le COMEX en juillet 2022.

Diplômé de Neoma (MS Etudes & Décisions Marketing 2002, Rouen), Laurent Muratet travaille d'abord 12 ans dans le marketing et la communication (Nestlé, Michel & Augustin & Alter Eco) à des postes à responsabilité.

Il crée ensuite Terravita Project en 2015 avec l'ambition de remettre les enjeux des producteurs et du vivant au centre de nos préoccupations.

Diplômé d'une Ecole Supérieure de Commerce, Jean-Philippe DAULL a repris une dizaine d'entreprises depuis 2012 dans le secteur de la propreté.

Il a ainsi créé le groupe Candor, 1er acteur normand, qui compte près de 1.800 salariés intervenant dans tous les secteurs, allant des cages d'escalier aux blocs opératoires d'hôpitaux et cliniques.

Jean-Philippe DAULL est par ailleurs très engagé sur le territoire, qu'il s'agisse du Réseau Entreprendre Seine Eure ou du Medef de l'Eure qu'il préside ou des liens très forts qu'il a instaurés avec les acteurs locaux (sport, handicap, ...).



JEAN-PHILIPPE DAULL

CALENDRIER

Réunion du Conseil d'Administration de SOCAPS S.A et du COMEX de SOCAPS GROUP afin de définir une Raison d'Etre commune.

**14 DÉCEMBRE
2020**

**OCTOBRE ET
NOVEMBRE 2020**

Ateliers de formalisation de la Raison d'Etre avec les membres de SOCAPS S.A et les salariés de SOCAPS GROUP.

MAI 2021

Revue finale par le Conseil d'Administration de SOCAPS S.A et le COMEX de SOCAPS GROUP de la Raison d'Etre et des objectifs statutaires.

**SOCAPS S.A ET
SOCAPS GROUP
DEVIENNENT LES PREMIÈRES
SOCIÉTÉS À MISSION DE
NORMANDIE.**

24 JUIN 2021:

29 JUIN 2021

1er comité de mission :

Le règlement intérieur du comité de mission est adopté et le Président du Comité est élu.

Revue de la Raison d'Etre , des objectifs statutaires et des KPI 2021/2022.

2nd comité de mission :

Revue et adoption de la nature des KPI pour l'année 2022, du plan d'action mis en place pour les trois objectifs et fixation du calendrier de réunion du comité pour l'année 2022. Le comité décide par ailleurs que des déjeuners du comité de mission seront prévus 3 fois par an, sur la base de la disponibilité de chacun.

11 OCTOBRE 2021

4ème comité de mission :

Réflexion sur la formulation des objectifs statutaires Profit et Planet, rédaction des commentaires pour le premier rapport de comité de mission, présentation du pré audit prévu à l'été 2022, point d'avancement des actions opérationnelles.

30 MAI 2022

AOUT 2022

Pré audit de l'OTI

Restitution du pré audit par l'OTI au manager de la mission.

9 SEPTEMBRE
2022

6ème comité de mission :

Bilan de l'année 2022 (complétude des actions opérationnelles et des KPI), revue et validation du plan d'action 2023 (arborescence, actions opérationnelles et KPI), présentation des recommandations de l'OTI pour le prochain rapport du comité de mission.

6 FÉVRIER 2023

11 AVRIL 2023

31 JANVIER 2022

3ème comité de mission :

Revue des objectifs atteints en 2021, adoption des KPI chiffrés pour l'année 2022, présentation de l'outil de pilotage de la mission (Tembo Tool) et validation de la participation des membres du comité à des actions opérationnelles prévues dans le plan d'action.

28 NOVEMBRE 2022

5ème comité de mission :

Point d'avancement des actions opérationnelles, présentation du rapport du pré audit, réflexion sur la structure des trois objectifs statutaires pour l'année 2023, focus sur les thèmes de la politique handicap et l'agroécologie des sols (actions auxquelles des membres du comité participent via les groupes de travail).

7ème comité de mission :

Revue critique de la feuille de route et de l'atteinte des résultats et intégration des recommandations du comité de mission dans le rapport du comité de mission 2022.

LE COMITÉ DE MISSION, C'EST ...



8 Membres



2 Invités permanents (le CEO de SOCAPS Group et la Manager de la Mission)



4 Réunions par an



3 Déjeuners par an



2 Rapports du Comité de Mission



Une composition **paritaire** : 50% Femmes / 50 % Hommes

Constituantes = 25% salariés - 25% sociétaires

Prenantes = 25% fournisseurs partenaires - 25% associations soutenues

MISSION, RAISON D'ÊTRE, OBJECTIFS

Nous euvrons ensemble pour une industrie plus responsable et plus durable.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

SOCAPS accompagne la croissance des opérateurs industriels du monde entier grâce à des solutions phygtales (*) innovantes, mises en œuvre par des équipes d'expert(e)s engagé(e)s pour une industrie responsable et durable.

(*) physique et digital

NOS 3 OBJECTIFS STATUTAIRES

Conscients de ne pouvoir adresser l'ensemble des 17 enjeux à la fois, chez SOCAPS, nous avons choisi de nous concentrer sur les ODD qui correspondent à notre activité et à notre démarche.

Ces objectifs, prioritaires et secondaires, sont rattachés à nos Objectifs d'Impact Statutaires et guident nos choix (décisions de financement de projets, organisation des plans d'actions) :

#1: UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR, ÉQUITABLE ET INCLUSIF



#2: UN RÉFÉRENT DE L'ASSISTANCE TECHNIQUE AUX TECHNOLOGIES RESPONSABLES



#3: PROMOUVOIR ET METTRE EN ŒUVRE L'ÉCO-TRANSITION



CERTIFICATIONS



Certified ★★★
Positive Company



PEOPLE

COMMUNAUTÉ

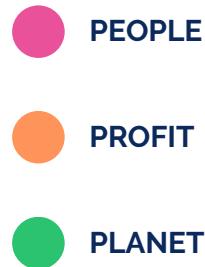


PLANET



PILOTAGE

RÉPARTITION DES ACTIONS PAR ENGAGEMENT ET PAR PILIER :



**99% DE NOS ACTIONS
CLOTURÉES AU 31/12/2022**
(125 SUR 126)

RÉPARTITION DES ACTIONS SELON LES 17 ODD :



Nombre d'actions par pilier



Nombre d'actions par engagement

GOAL 1 - PEOPLE

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR, ÉQUITABLE ET INCLUSIF

Garantir un environnement de travail où tous les individus contribuant à nos activités sont en sécurité, sont traités équitablement et peuvent exprimer leur authenticité.

64

ACTIONS
OPÉRATIONNELLES

OBJECTIF
STATUTAIRE

POUR Y PARVENIR, 3 ENGAGEMENTS :

- 1.1 La santé, sûreté et sécurité
- 1.2 L'employabilité et les opportunités égales
- 1.3 Le bien-être, la diversité et l'inclusion

8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



1.1 SANTÉ, SÛRETÉ ET SÉCURITÉ

Les membres et sociétaires de SOCAPS, en tant qu'entrepreneurs ou artisans, sont entièrement responsables de leur propre sécurité et de celle de leurs salariés. Chacun dans notre modèle est responsable de ses propres décisions lors des opérations sur site.

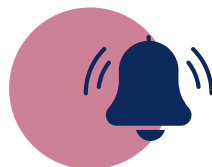
Toutes les opérations conduites avec Socaps sont régies par les règles décrites dans le Guide de Sécurité SOCAPS et dans les Plans de Prévention élaborés en collaboration avec nos clients et partagés avec tous les membres sur place et strictement appliqués par SOCAPS.

Le Code of Business Conduct et le Règlement intérieur précisent que le non respect des règles de santé, sûreté et sécurité expose le contrevenant à une réponse appropriée.

92% DES ACTIONS CLÔTURÉES AU 31/12/2022 (12 SUR 13)



Certification ISO 45001



Mise en place d'une **procédure "lanceur d'alerte"**.



100% des salariés formés **"Sauveteur Secouriste du travail"**.



Digitalisation de la remontée des situations dangereuses: mise en place d'une tuile dans MySOCAPS permettant de remonter en temps réel les situations dangereuses rencontrées sur le terrain.



Groupe de travail Safety Culture: développer la culture de la sécurité chez SOCAPS dans les bureaux et sur le terrain via la création d'une trame d'audit de chantier, d'une procédure de report d'accidents et de presqu'accidents et la mise à jour des plans de prévention de tous les sites.

13

**ACTIONS
OPÉRATIONNELLES**

1.1 SANTÉ, SÛRETÉ ET SÉCURITÉ

KPI

SAFETY AWARENESS INDICATOR

Définition :

Nombre de remontées de situations à risque en fonction du nombre de techniciens.

Notre objectif 2022 :

1 situation dangereuse remontée pour 100 techniciens (10 pour 1000).

OBJECTIF: >10
RESULTAT: 15

TAUX DE GRAVITÉ VS BENCHMARK

Définition :

Nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées chez SOCAPS sur l'année considérée versus la moyenne du benchmark du marché. (*)

Notre objectif 2022 :

Faire mieux que la moyenne du benchmark du marché.

OBJECTIF: < 0,16
RESULTAT: 0,07

TAUX DE FRÉQUENCE VS BENCHMARK

Définition :

Nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt maladie divisé par le nombre d'heures travaillées multiplié par 1 000 000 versus la moyenne du benchmark du marché. (*)

Notre objectif 2022 :

faire mieux que la moyenne du benchmark du marché.

OBJECTIF: <2,3
RESULTAT: 3,72

(*) moyenne du même indicateur récupéré auprès d'un panel représentatif de 12 entreprises du CAC 40 issues des secteurs d'activité où opèrent SOCAPS

L'augmentation de ces chiffres est principalement due à l'augmentation de notre charge de travail par rapport à l'année 2021, ce qui entraîne un plus grand nombre de risques et d'accidents au total. Nous avons également augmenté notre niveau d'exigence sur le reporting des accidents qui n'étaient pas toujours répertoriés avec sérieux avant la mise en place des KPI.



1.1 SANTÉ, SÛRETÉ ET SÉCURITÉ

NOS AMBITIONS

SANTÉ

Garantir pour tous que les conditions de travail ne sont pas défavorables à l'état de santé physique ou mentale.

SÉCURITÉ

Faire de nos collaborateurs et sociétaires des ambassadeurs de la sécurité sur nos projets et dans nos bureaux.

SURETÉ

Favoriser par les process et les partenaires adéquats une culture de la sûreté pour nos projets (risques pays).

LE MOT DU COMITÉ



Les deux volets santé et sécurité ont mis en place de **nombreuses actions cette année**, seul le volet sûreté a fait l'objet de moins d'actions et il nous semblerait pertinent de le détailler d'avantage.

Les KPI étaient ambitieux et **les résultats sont bons**, hormis le taux de fréquence pour lequel nous souhaiterions un plan d'action détaillé pour l'an prochain ainsi qu'une visibilité de l'évolution dans le temps de cet indicateur.

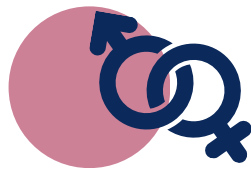
Sur les 13 actions mises en place, seule une n'a pas été atteinte ce qui nous paraît être un très bon résultat; **nous attendons des actions spécifiques sur 2023** afin d'atteindre l'objectif de 100% des intervenants ayant suivi le cursus de sensibilisation HSS.



1.2 EMPLOYABILITÉ ET OPPORTUNITÉS ÉGALES

Grâce à MySOCAPS Academy, plateforme gratuite disponible à toute la communauté, SOCAPS souhaite renforcer les compétences et améliorer l'employabilité de ses membres et de ses collaborateurs dans l'égalité des chances quel que soient le statut, la nationalité ou le poste.

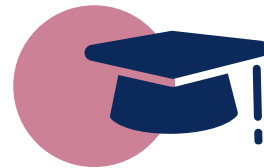
100% DES ACTIONS CLOTURÉES AU 31/12/2022



Egalité de Genre garantie tout au long du processus de recrutement, de la conception des offres, lors de l'entretien candidat jusqu'à l'accueil du collaborateur au sein de l'entreprise.



Programme d'accompagnement à des **postes à responsabilité pour les femmes** via un programme de mentoring ouvert à toutes les salariées.



Renforcement de la plateforme MySocapsAcademy: ajout de formations et amélioration de l'interface.

29

**ACTIONS
OPÉRATIONNELLES**

1.2 EMPLOYABILITÉ ET OPPORTUNITÉS ÉGALES

KPI

TAUX DE FREQUENTATION MYSOCAPS ACADEMY

Définition :

Nombre de profils connectés annuellement en fonction du nombre de techniciens qui ont un compte sur la plateforme.

Notre objectif 2022 :

Plus de 27 %

OBJECTIF: >27
RESULTAT: 21

FORMATIONS DISPONIBLES SUR MSA

Définition :

Nombre de formations disponibles en français et en anglais sur My Socaps Academy (213 formations disponibles au 01/01/2022).

Notre objectif 2022 :

+ 6 formations / mois ou 72 pour l'année

OBJECTIF: 285
RESULTAT: 288

Les formations en ligne ne sont pas un format auquel nos sociétaires sont habitués, ce qui rend compliqué une récurrence de connexion. Pour augmenter le taux de fréquentation nous envoyons désormais un mail de promotion mensuel et nous allons développer des formations "Made in SOCAPS".

1.2 EMPLOYABILITÉ ET OPPORTUNITÉS ÉGALES

NOS AMBITIONS

PARITÉ

Imaginer et mettre en œuvre les actions concrètes en faveur de la parité au travail chez Socaps à commencer par une réflexion opérationnelle pour réduire l'écart de considération entre hommes et femmes sur le sujet.

EMPLOYABILITÉ

Favoriser l'employabilité par la formation, la transmission et l'apprentissage pour nos collaborateurs et nos sociétaires et plus largement faire de l'expérience Socaps une expérience émotionnelle autant que transactionnelle.

LE MOT DU COMITÉ



75 formations ont été mises à disposition cette année dans l'outil **My Socaps Academy**, ce qui est remarquable, permettant à tous les collaborateurs et les membres de se former sur des sujets très variés.

Cependant, pour l'année 2023, il est nécessaire de travailler un plan d'action pour **augmenter la fréquentation de la plateforme**, qui reste encore trop peu utilisée.

Nous apprécions particulièrement le projet **femmes sociétaires** qui paraît pertinent vis à vis de l'activité de SOCAPS et nous avons hâte de découvrir les actions et résultats durant les années à venir.



1.3 BIEN-ÊTRE, DIVERSITÉ ET INCLUSION

La diversité et l'inclusion sont comprises comme la variété des personnes et des idées dans l'entreprise ainsi que création d'un environnement où chacun ressent un sentiment d'appartenance et se sent respecté, valorisé, connecté et exprime son authenticité.

ENGAGEMENT CITOYEN

Une équipe pluridisciplinaire a accompagné en **mécénat de compétences** les sociétés RECNOREC et LIMOUNE dans le cadre d'**entrepreneurs pour la planète** pour un total de **128.50 Heures** et la société MI-JUIN dans le cadre du Réseau Entreprendre Normandie Seine & Eure.

INCLUSION ET DIVERSITÉ

Mise en place d'une démarche aux organisations représentatives des personnes **LGBTQIA+**, des **personnes en situation de handicap**, mise en place de projets d'accompagnement pour les **personnes éloignées de l'emploi** avec des associations.

WELL BEING

Support à la parentalité de manière équitable pour tous les salariés, mise en place d'**horaires flexibles**, questionnaires de satisfaction des collaborateurs, mise en place d'**événements** tout au long de l'année autour de thèmes de développement durable...

LABEL POSITIVE COMPANY

En 2023 SOCAPS renouvelle sa labellisation "**3 étoiles**" Positive Company.

**100% DES ACTIONS
CLOTURÉES AU 31/12/2022**

Depuis la création du programme de mécénat de compétences en février 2021, organisé à travers la plateforme

Citizens :

 **134.50**

HEURES

d'engagement citoyen au service de l'intérêt général en mécénat de compétences

22

**ACTIONS
OPÉRATIONNELLES**

1.3 BIEN-ÊTRE, DIVERSITÉ ET INCLUSION

KPI

INDICATEUR MIXITY

Définition :

Obtenir une note globale "diversité et inclusion" supérieure à moyenne du secteur dans le rapport Mixity (score général sur le périmètre total SOCAPS S.A. + SOCAPS GROUP toutes filiales) et à la fois supérieure au score SOCAPS du précédent audit.

2021 VS 2023

2021

Moyenne secteur: 64%
Score SOCAPS: 41%

2023

OBJECTIF: >65 / 100
RESULTAT: 72 / 100

+ 31 POINTS

SCORE 2023 VS 2021

Genre 76%



Handicap 72%



LGBT+ 66%



Multi-culturel 75%



Multi-générationnel 62%



RESULTATS DE L'AUDIT MIXITY 2023

1.3 BIEN-ÊTRE, DIVERSITÉ ET INCLUSION

NOS AMBITIONS

DIVERSITÉ

Garantir un environnement de travail dans lequel tous les individus qui contribuent à nos activités sont libres d'exprimer leur authenticité et dans lequel nous assurons une ouverture d'esprit maximale.

HAPPY OFFICES

Assurer un environnement de travail agréable et favorisant l'épanouissement professionnel à l'ensemble de nos collaborateurs dans le monde.

HANDICAP

Avoir une attention particulière en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap qu'il soit physique ou cognitif, visible ou invisible en commençant par des actions concrètes liées au recrutement, à l'environnement de travail et à la sensibilisation de tous.

SOLIDARITÉ

Maximiser notre écoute et notre ouverture en matière de solidarité à la fois à travers les actions du fonds de dotation mais aussi en matière de mécénat de compétences pour ouvrir l'entreprise au monde associatif.

LE MOT DU COMITÉ



Nous voyons une **belle progression de l'indicateur Mixity** qui reflète les actions mises en place sur les diverses thématiques liées au bien-être, à la diversité et l'inclusion.

En particulier l'augmentation de l'indicateur de 31 points par rapport au premier audit, qui positionne SOCAPS au **dessus de la moyenne sectorielle**.

L'année a été marquée par un **engagement très fort** des collaborateurs vis à vis du **mécénat de compétence** ce qui montre l'**implication des "SOCAPSIENS"** vis à vis des thématiques solidaires, sociales ou environnementales.

Enfin, l'accent semble avoir été donné sur la formation et le handicap cette année, nous attendons en 2023 les résultats concrets du plan d'action handicap.



GOAL 2 - PROFIT

UN RÉFÉRENT DE L'ASSISTANCE TECHNIQUE AUX TECHNOLOGIES RESPONSABLES

Devenir un opérateur de classe mondiale en termes de compétences et d'activité dans les solutions d'assistance technique aux « Technologies Responsables » (CleanTech).

17

**ACTIONS
OPÉRATIONNELLES**

**OBJECTIF
STATUTAIRE**

UN TRAVAIL DE RÉFLEXION EST TOUJOURS EN COURS SUR LA REFORMULATION DE L'OBJECTIF STATUTAIRE PROFIT ET LE PÉRIMÈTRE QU'IL ENGLOBE. VOICI L'OBJECTIF TEL QU'EN COURS DE REDACTION A CE JOUR:

DES SOLUTIONS D'ASSISTANCE TECHNIQUE POUR UNE INDUSTRIE DURABLE

Devenir un opérateur de classe mondiale en termes de compétences et d'activité dans les solutions d'assistance technique aux CleanTechs, la mise en œuvre de projets d'éco-transition dans l'industrie traditionnelle, le conseil et la formation pour l'éco-transition de l'industrie.

POUR Y PARVENIR, 3 ENGAGEMENTS :

- 2.1 Développer l'Assistance Technique aux CleanTech
- 2.2 Projets d'Eco-transition dans l'industrie traditionnelle
- 2.3 Développer le conseil /formation en transition écologique industrielle



2.1 DÉVELOPPER L'ASSISTANCE TECHNIQUE AUX CLEANTECH

Depuis 2021, SOCAPS réoriente une partie de ses ressources de marketing, de formation et d'action commerciale pour accompagner cette nouvelle branche d'activité stratégique du groupe afin de générer un relais de croissance dans les technologies CleanTech.



Formation des membres pour intervenir sur des sites clients CleanTech.



Identification des **acteurs clés** dans les 4 segments CleanTech ciblés.



Suivi des **ouvertures clients** CleanTech via un mode de tracking informatique.

CLEANTECH

Equipements et solutions pour préserver les ressources naturelles et l'environnement, minimiser ou réduire l'impact des activités humaines sur l'environnement et assurer la durabilité.

11

**ACTIONS
OPÉRATIONNELLES**

**100% DES ACTIONS
CLOTURÉES AU
31/12/2022**

2.1 DÉVELOPPER L'ASSISTANCE TECHNIQUE AUX CLEANTECH

KPI

VENTE DE SERVICES CLEANTECH

Définition :

Croissance annuelle des ventes nettes totales de services CleanTechs B.L par rapport aux ventes nettes totales de services du Groupe.

Notre objectif 2022 :

+ 0,5 point de CA / an
(1% du CA au 31/12/2021)

OBJECTIF: 1,5%
RESULTAT: 4%

MEMBRES CLEANTECH ACTIFS

Définition :

Croissance annuelle du nombre de membres formés pour des services Cleantech.

Notre objectif 2022 :

+ 5 membres formés
(17 membres formés au 31/12/2021)

OBJECTIF: 22
RESULTAT: 60

CLIENTS CLEANTECH ACTIFS

Définition :

Nombre de clients actifs (facturés) Cleantechs au cours de l'exercice.

Notre objectif 2022:

+ 4 clients
(5 clients au 31/12/2021)

OBJECTIF: 9
RESULTAT: 18

2.1 DÉVELOPPER L'ASSISTANCE TECHNIQUE AUX CLEANTECH

NOS AMBITIONS

DÉVELOPPER L'ASSISTANCE TECHNIQUE POUR...

les équipements de production d'**énergie bas carbone** et la **décarbonation** industrielle

la **gestion durable de l'eau** (recyclage et économies)

les équipements de gestion ou de **tri des déchets et le recyclage**.

LE MOT DU COMITÉ



Un travail intense de **prospection commerciale** (analyse syndicats, acteurs clés, salons...) a permis d'acculturer certains collaborateurs de SOCAPS pour ouvrir significativement un **nouveau champ de développement** pour l'entreprise.

Une action couronnée de succès avec **18 clients actifs** (x2 par rapport à l'objectif) et une **progression de 3 points dans la part du segment dans le chiffre d'affaire** (x6 par rapport à l'objectif!).

Un développement bien suivi par les membres malgré des conditions de travail parfois difficiles avec **60 intervenants formés** à fin 2022.

Pour 2023 il serait intéressant de **poursuivre l'effort de formation des collaborateurs** en formalisant le suivi dans le plan d'action et **des membres** en travaillant sur les 60 formés pour en faire des "ambassadeurs" de cette nouvelle activité.



2.2 PROJETS D'ÉCO-TRANSITION DANS L'INDUSTRIE TRADITIONNELLE

Par exemple, dans l'agro-alimentaire, il s'agit d'approfondir nos connaissances sur les tendances du packaging responsable afin de déterminer si une offre commerciale spécifique serait ou pas adaptée.

Par ailleurs, SOCAPS souhaite définir des critères pour établir le caractère "responsable" d'un projet via un système de validation, de flag informatique et de solutions de reporting.

L'objectif est d'accompagner nos clients des secteurs traditionnels (Agro-Alimentaire, Santé et Cosmétique, Intralogistique et Robotique) vers des projets plus responsables afin de mesurer notre impact.

100% DES ACTIONS CLOTURÉES AU 31/12/2022



Etude sur les tendances du packaging responsable.



Formation de l'ensemble des commerciaux sur ces tendances.

3

**ACTIONS
OPÉRATIONNELLES**

2.2 PROJETS D'ÉCO-TRANSITION DANS L'INDUSTRIE TRADITIONNELLE

NOS AMBITIONS

AGRO-ALIMENTAIRE, SANTÉ ET COSMÉTIQUE

Devenir une référence de l'assistance technique pour les projets de packaging responsable pour l'agro-alimentaire, la santé et le cosmétique avec une capacité de projection forte de nos services dans le secteur du Retail.

INTRALOGISTIQUE ET ROBOTIQUE

Accompagner les transformations des activités d'intralogistique pour accélérer la transition durable.

LE MOT DU COMITÉ



Cette partie est encore assez modeste car issue d'une **évolution très récente de la Mission expérimentée en 2022** et qui doit être confirmée en 2023 avant d'envisager une transcription statutaire.

Nous nous **interrogeons sur la légitimité réelle de Socaps sur ce sujet**. Si SOCAPS ne dispose pas de la capacité d'innovation technique sur ces sujets, alors **quel est son rôle du point de vue technique pour faire bouger l'industrie traditionnelle?** Comment développer des offres dédiées sur ces sujets sans créer d'effet "d'aubaine" pour ses clients actuels sur le signal prix ou de posture moralisatrice par le choix de ce qu'est un projet "responsable" ?

La question clé pour laquelle une réponse est attendue en 2023 est de comprendre, dans l'hypothèse où Socaps serait légitime sur le sujet de l'éco transition dans l'industrie traditionnelle, **comment en favoriser l'accélération au quotidien : par une offre dédiée? par une action d'advocacy ? par un recentrage sur les start-ups ?**

2.3 DÉVELOPPER LE CONSEIL/FORMATION EN TRANSITION ÉCOLOGIQUE INDUSTRIELLE

L'ambition de SOCAPS est d'utiliser nos réseaux et renforcer nos compétences afin d'être un vecteur clé de la transition écologique de l'industrie en France et dans le monde.

Pour cela, il s'agira de bâtir un écosystème de partenaire dédiés et de construire un plan d'action commercial afin d'identifier comment et par qui l'offre consulting éco-transition sera déployée.



Définir une offre du point de vue marketing produit pour la transition écologique.



Mise en place d'un plan d'action afin de pouvoir recruter dans le futur des consultants sociétaux spécialisés dans le consulting technique.



Participer à des événements sur l'éco transition dans le secteur industriel pour une meilleure compréhension du sujet.

3

**ACTIONS
OPÉRATIONNELLES**

**100% DES
ACTIONS
CLOTURÉES AU
31/12/2022**

2.3 DÉVELOPPER LE CONSEIL/FORMATION EN TRANSITION ÉCOLOGIQUE INDUSTRIELLE

NOS AMBITIONS

OFFRE ET ÉQUIPE

Imaginer la proposition de valeur (offre et modèle économique) pour apporter sur le marché une offre cohérente avec le positionnement de Socaps et qui serait appuyée sur les compétences actuelles ou futures (formation).

ÉCO-SYSTÈME

Compléter par les partenaires métiers et techniques utiles à la proposition de valeur de Socaps.

INNOVATIONS DIGITALES

Renforcer la capacité de Socaps à maîtriser et proposer les solutions digitales innovantes pour faire de la plateformes de notre métier une opportunité d'éco transition.

LE MOT DU COMITÉ



Sur cette partie de la Mission, nous prenons acte des premières analyses réalisées en 2022 : **identification des thématiques clés de conseil en Eco-transition**, premières **pistes de modèles économiques** et **préparation aux formations des équipes**.

Tout reste cependant encore à faire et **une accélération en 2023 est attendue**.

Le développement d'une **offre de Conseil en Eco transition industrielle est au cœur de l'Impact réel de Socaps** sur l'Industrie dans les années à venir.

Il s'agira donc de **confirmer le positionnement et le modèle économique** que peut ambitionner Socaps sur ce sujet **afin de préparer l'avenir et de clarifier le modèle** : faire avec la formation des collaborateurs et des sociétaires ? Faire faire sur un modèle plateforme ? Faire avec une offre co-portée et co-produite par des partenaires ? ou d'autres formes d'opération encore à imaginer ?



GOAL 3 - PLANET

PROMOUVOIR ET METTRE EN OEUVRE L'ÉCO-TRANSITION

Contribuer à la neutralité Carbone (en adoptant un chemin de réduction progressive de nos émissions et de sanctuarisation de nos puits de carbone), éliminer (ou réduire) les sources de pollution générées par nos activités, contribuer à préserver les ressources naturelles et promouvoir les 4R de l'économie circulaire (Réduire, Réutiliser, Réparer, Recycler).

45

ACTIONS OPÉRATIONNELLES

OBJECTIF STATUTAIRE

UN TRAVAIL DE RÉFLEXION EST TOUJOURS EN COURS SUR LA REFORMULATION DE L'OBJECTIF STATUTAIRE PROFIT ET LE PÉRIMÈTRE QU'IL ENGLOBE. VOICI L'OBJECTIF TEL QU'EN COURS DE REDACTION A CE JOUR:

Contribuer à l'action climatique et la préservation de la biodiversité. Promouvoir un modèle d'entreprise plus durable.

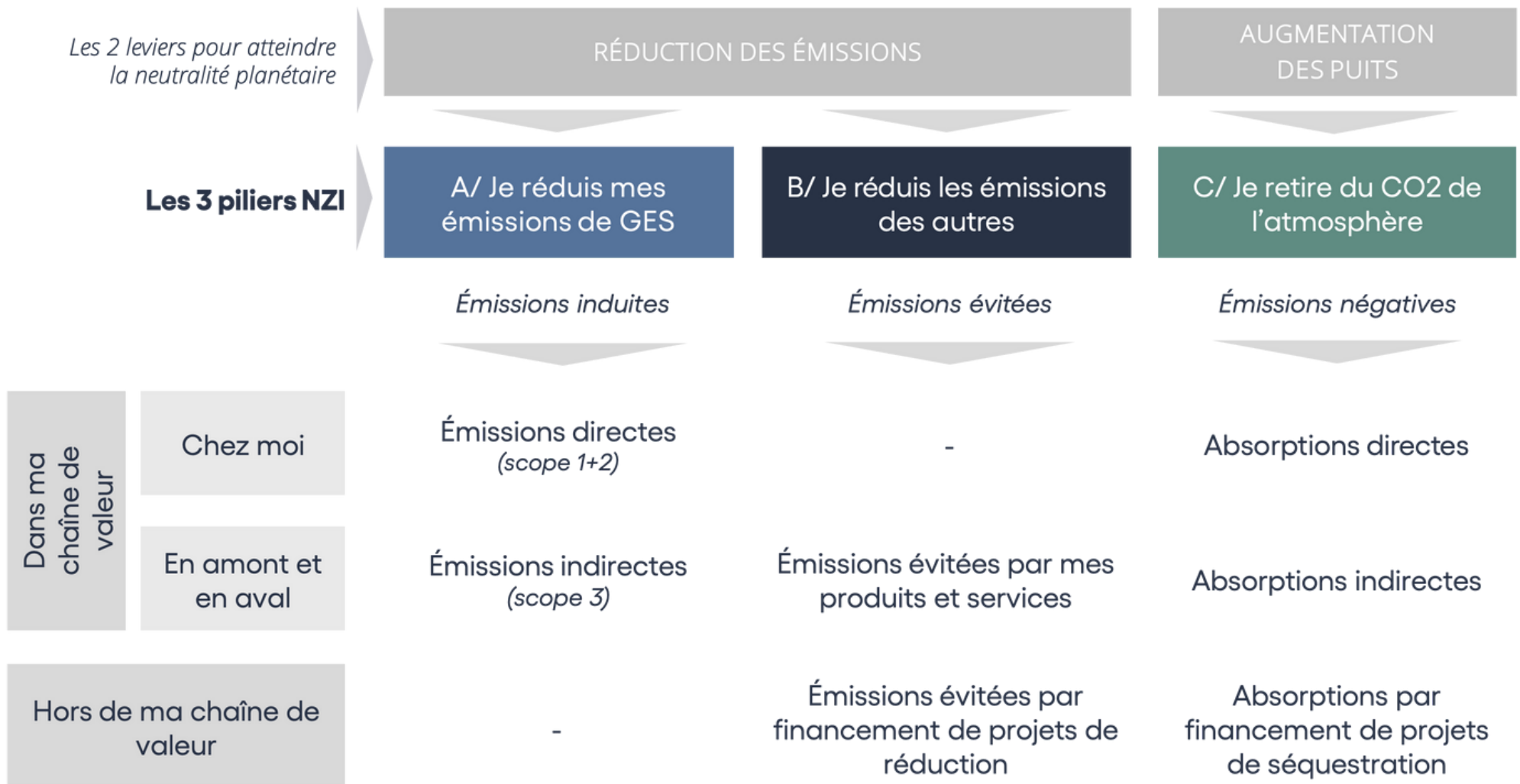
POUR Y PARVENIR, 3 ENGAGEMENTS :

- 3.1 Trajectoire carbone de SOCAPS
- 3.2 Contribution à la préservation de la biodiversité
- 3.3 Advocacy : Favoriser la transition soutenable autour de nous



3.1 STRATÉGIE CLIMAT

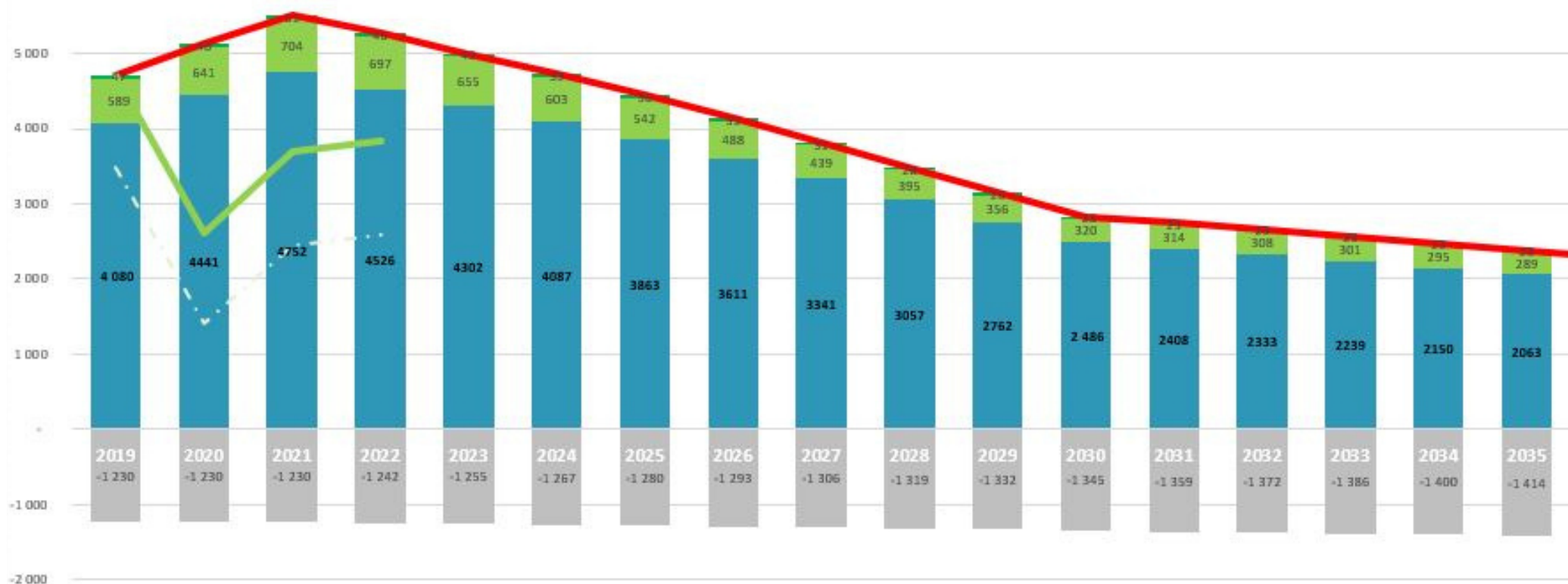
SOCAPS prend part dans l'action climatique à travers une démarche factuelle (mesure, planification & pilotage) transparente (publication annuelle) et structurée autour des 3 piliers de la Net Zéro Initiative :



source: net-zero-initiative.com

3.1 STRATÉGIE CLIMAT

En 2019, nous avons réalisé notre premier bilan carbone avec le cabinet Carbone 4, une trajectoire avec des objectifs chiffrés a ainsi été définie afin de pouvoir piloter notre évolution.



- CO2 T.SCOPE 3 UPSTREAM Members (reduction path)
- CO2 T.SCOPE 3 UPSTREAM Internal (reduction path)
- Carbon off set effort T.
- Eq. CO2T. Total Net (reduction path)
- CO2 T.SCOPE 1 & 2 (reduction path)
- Eq. CO2T. Total Net - Real (before off set) - redressed inc. Sidel Inc.
- Eq. CO2T. Total Net - Real (after off set)

3.1 STRATÉGIE CLIMAT

100% DES ACTIONS CLOTURÉES AU 31/12/2022



Partenariat avec des fournisseurs d'énergie durable pour chaque agence.



Formalisation de la charte du déplacement éco-responsable.



Fresque du climat et atelier MY CO2 pour les collaborateurs.



Audit énergétique de chaque agence.



Formation écoconduite pour 100% des collaborateurs ayant un véhicule appartenant à la flotte de véhicules de l'entreprise.



Augmentation de la participation des clients à la contribution de la compensation carbone avec notre partenaire Reforest'Action.

21

ACTIONS
OPÉRATIONNELLES

Réduction

de 19%

DU BILAN CARBONE
DE SOCAPS

(entre 2019 et 2022)

3.1 STRATÉGIE CLIMAT

KPI

CONTRIBUTION ANNUELLE A LA COMPENSATION CARBONE

Définition :

Contribution à la compensation carbone progressive chaque année. La contribution totale (SOCAPS toutes entités et clients contributeurs) progresse de 1% / an.

Notre objectif 2022 :

1242 crédits carbone vérifiés

OBJECTIF: 1242
RESULTAT: 1242

EMPREINTE CARBONE SCOPE 1 ET 2

Définition :

Réduction annuelle de l'empreinte carbone de SOCAPS - (Scopes 1 et 2) mesurée en Tonnes équivalent CO2 en alignement avec les accords de Paris sur le climat et le SBTI (-50% versus 2019 à horizon 2030).

Notre objectif 2022 :

< 39TeqCO2

OBJECTIF: 39 TEQCO2
RESULTAT: 52 TEQCO2

EMPREINTE CARBONE SCOPE 3 UPSTREAM INTERNAL

Définition :

Réduction annuelle de l'empreinte carbone de SOCAPS - (Scopes 3 upstream internal) mesurée en Tonnes équivalent CO2 en alignement avec les accords de Paris sur le climat et le SBTI (-50% versus 2019 à horizon 2030).

Notre objectif 2022 :

< 545 TeqCO2

OBJECTIF: 545 TEQCO2
RESULTAT: 365 TEQCO2

EMPREINTE CARBONE SCOPE 3 UPSTREAM MEMBERS

Définition :

Réduction annuelle de l'empreinte carbone de SOCAPS - (Scopes 3 upstream members) mesurée en Tonnes équivalent CO2 en alignement avec les accords de Paris sur le climat et le SBTI (-50% versus 2019 à horizon 2030).

Notre objectif 2022 :

< 3784 TeqCO2

OBJECTIF: 3 784 TEQCO2
RESULTAT: 3 412 TEQCO2

Le scope 1 est en augmentation de 6% par rapport à l'année 2021, dû à une hausse des kilomètres parcourus en hybride essence (émissions de combustion supérieure à un hybride diesel) malgré une baisse de 30% de la consommation de gaz naturel. Le scope 2 est en augmentation de 7% par rapport à l'année 2021, dû à une hausse des consommations électriques sur les agences d'Atlanta et de Singapour (électricité plus carbonée) malgré une baisse de consommation énergétique sur le site de Croissy ainsi qu'à l'agrandissement des bureaux de Rouen.

3.1 STRATÉGIE CLIMAT

NOS AMBITIONS

REDUCTION SCOPE 1, 2 & 3

Réduire notre empreinte carbone sur l'ensemble des 3 Scopes : mesure de notre empreinte carbone (GHG Protocol), publication des objectifs et des résultats (SBTi), et mise en place de plans d'actions de réduction dans nos bureaux (« R -Pom») et sur le terrain (groupe de travail «Field Service Decarbonation»).

REDUCTION SCOPE 3 ET EVITEMENT

Accélérer l'évitement des émissions carbone d'une part par la moindre augmentation liée à l'utilisation de nos services (projet "Go Local") et d'autre part par une réduction de l'empreinte de nos clients (conseil en éco-transition industrielle) et nos fournisseurs.

PUITS DE CARBONE

Renforcer les puits de carbone en finançant des projets forestiers, agricoles voire technologiques de captage en externe et, si possible, en interne.

LE MOT DU COMITÉ



SOCAPS est dans une **dynamique ambitieuse et encourageante** et nous saluons les nombreuses actions mises en place.

Les ambitions de la stratégie climat démontrent une **volonté pragmatique d'être acteur du changement**, toujours dans une **logique de progrès**.

Nous souhaitons souligner les réflexions en cours de **perspectives plus transverses**:

- projet de **puits de carbone plus locaux** (enjeux du vivant, captation carbone, biodiversité, eau...)
- **nouvelle orientation des KPI** concernant le suivi de l'empreinte carbone, sous un **angle plus global** (inclure la corrélation de l'empreinte carbone avec le chiffre d'affaire réalisé et également avec le total FTE).



3.2 CONTRIBUTION À LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

SOCAPS participe à la préservation des ressources naturelles et à la protection de la biodiversité par ses pratiques internes et les actions de son fonds de dotation.

100% DES ACTIONS CLOTURÉES AU 31/12/2022



Via le fond de dotation SOCAPS FUND, soutien d'associations à vocation de défense de l'environnement: initiatives favorables au développement de l'agroécologie (éco pâturage, permaculture, aquaponie...), à la restauration des sols, lutte contre la pollution...



Organisation du World Clean Up day dans chaque agence.
Quelques chiffres de la dernière édition en 2022:

9 équipes
300 volontaires
2750 KG de déchets ramassés



Recensement et scan de nos fournisseurs afin de connaître leur engagement RSE.



Mise en place du tri et du recyclage des déchets dans toutes les agences.

17

**ACTIONS
OPÉRATIONNELLES**

3.2 CONTRIBUTION A LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

KPI

REDUCTION DES ACHATS ET CONSOMMATIONS

Définition :

Réduction des achats pour toutes les agences - année de référence 2019.

Notre objectif 2022 :

-43 %

OBJECTIF: -43%
RESULTAT: -54%

POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Définition :

Formaliser et communiquer notre politique d'achats responsables.

Notre objectif 2022 :

100% des agences

OBJECTIF: 100%
RESULTAT: 100%

SOLUTION DE RECYCLAGE POUR 100% DES AGENCES

Définition :

Trouver et mettre en place une solution de recyclage pour toutes les agences.

Notre objectif 2022 :

100% des agences

OBJECTIF: 100%
RESULTAT: 100%

PROJETS SOCAPS FUND OU MECENATS EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITE

Définition :

Taux minimum de projets de soutien validés ou de mécénats de compétences en faveur de l'environnement et de la protection des océans soutenu par SOCAPS FUND.

Notre objectif 2022:

50%

OBJECTIF: 50%
RESULTAT: 45%

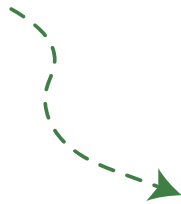
Cet indicateur dépend des projets proposés et du volontariat de chaque salarié, l'année 2022 a été marquée par une majorité de projets solidaires.

3.2 CONTRIBUTION A LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

NOS AMBITIONS

AGRO-ÉCOLOGIE

Participer aux initiatives et recherches liées à l'innovation et aux changements de pratiques du secteur agricole ou agro-alimentaire pour favoriser la conservation des sols et l'agriculture bio-régénérative.



IMPACT BIODIVERSITÉ

Par nos pratiques et les actions de notre fonds de dotation, assurer que Socaps met en œuvre et favorise des actions en faveur de la protection de la biodiversité.

LE MOT DU COMITÉ



Des **premières actions prometteuses** qui créent un premier socle solide et pas seulement symbolique: la **sensibilisation des collaborateurs** et la mise à disposition d'outils dans leur quotidien a permis une meilleure **acculturation**.

Nous soulignons l'importance de continuer dans la lancée et de **donner plus de consistance** en s'orientant vers des **actions plus ciblées vers le vivant et la biodiversité** (agriculture et climat).

Cette dynamique doit **perdurer** et faire l'objet de réflexion et d'amélioration continue.



3.3 ADVOCACY : FAVORISER LA TRANSITION SOUTENABLE AUTOUR DE NOUS

SOCAPS a pour ambition de participer, à son échelle, au déploiement de la transition durable et responsable auprès de toutes ses parties prenantes et plus largement via des groupes partageant les mêmes valeurs et ayant un rôle de plaidoyer, au niveau national, régional et local, avec un message simple : "si nous pouvons le faire, alors tout le monde peut le faire".

100% DES ACTIONS CLOTURÉES AU 31/12/2022

COMMUNAUTÉ DES ENTREPRISES À MISSION

Participation aux modules de formation "devenir entrepreneur à mission".

BPI UNIVERSITÉ

Interventions ponctuelles sur le module "Raison d'Etre et Société à Mission";

N'WAY

Co-pilotage de l'initiative de prise de qualité de Société à Mission pour le réseau pour accélérer la transition des associés normands.

RÉSEAU ENTREPRENDRE

Présidence du Comité RSE du Réseau Entreprendre Normandie Seine & Eure.

CLUB ETI NORMANDIE

Co-pilotage du défi RSE du Club visant à partager les fondamentaux et les meilleures pratiques entre ETI Normandes.

7

**ACTIONS
OPÉRATIONNELLES**

3.3 ADVOCACY : FAVORISER LA TRANSITION SOUTENABLE AUTOUR DE NOUS

NOS AMBITIONS

NETWORK

Promouvoir dans les réseaux d'entreprises au niveau régional et national un modèle d'entreprise respectueux de l'homme et de l'environnement contribuant par son modèle économique au respect des limites planétaires.

RECHERCHE

Participer aux travaux de recherche liés aux nouveaux modèles d'entreprises.

EDUCATION

Favoriser la formation et l'éducation en témoignant et en prenant la parole sur les modèles d'entreprises respectueux de l'homme et de l'environnement

LE MOT DU COMITÉ



Conscients que la taille et la spécificité sectorielle de SOCAPS limite son impact propre, nous soulignons la **capacité de prise de parole** et l'**effet de halo** qu'elle génère, de nature à favoriser la transition soutenable autour d'elle.

Nous souhaitons mettre en avant l'**effet domino** du plus petit vers le plus gros que SOCAPS est en mesure d'entraîner et également noter l'**effort de structuration d'une stratégie d'advocacy** s'appuyant sur des réseaux de recherche et de formation universitaire.

Nous sommes heureux que **SOCAPS confirme ainsi sa position de première entreprise à mission de Normandie** et aide à développer le nombre d'entreprises à mission du territoire.



CONCLUSION

Le comité de mission souligne le **haut niveau d'engagement des collaborateurs**, qualitativement et quantitativement, ainsi que la performance générale au travers des 125 actions clôturées en 2022.

SOCAPS, première entreprise à mission de Normandie, renforce son impact en essaimant ce nouveau modèle d'**entreprise engagée sur le territoire régional**.

Grâce aux échanges du comité de mission et à la qualité d'écoute de ses différents membres, les **objectifs statutaires** ainsi que le mode de déploiement de la mission **sont en constante réflexion permettant un ajustement et une amélioration en continu**.

En 2023, Socaps poursuit son travail de réflexion sur l'évolution de sa mission et présentera en 2024 une nouvelle version statutaire permettant de définir avec plus de clarté et de singularité le périmètre de la mission.

LEXIQUE

AMSN : Association Médico Sociale de Normandie

CA : Chiffre d'Affaire

COFRAC : En France, le Cofrac est l'unique instance nationale désignée et reconnue par l'Etat pour délivrer des accréditations.

GHG PROTOCOL : Méthode de calcul pour mesurer les Gaz à Effet de Serre

HSS : Hygiène Santé Sécurité

KPI : Key Performance Indicator / Indicateur Clé de Performance

MEMBERS : Sociétaires Socaps S.A et Indépendant contractors

MOOC : Massive Open Online Course - formation en ligne ouverte à tous

MSA : MY SOCAPS ACADEMY

OTIF : On Time In Full

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

SBTI : Science Based Targets Initiative

SST : Sauveteur Secouriste du Travail

TMP : Talent Management Program

ANNEXES

GOAL 1

**LISTE DES ACTIONS OPERATIONNELLES
2022**

1.1 SANTÉ, SÛRETÉ ET SÉCURITÉ

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|---|---|---|
| 1.1.1 NUMERISATION SITUATIONS DANGEREUSES | Mettre en place une tuile dans MYSOCAPS qui permet de remonter en temps réel les situations dangereuses rencontrées sur le terrain | Nombre de remontée / 100 membres actifs (%) |
| 1.1.2 PLANS DE PREVENTION | S'assurer que 100% des plans de prévention sont en place pour les chantiers concernés. | % des plans de prévention enregistrés dans notre système informatique |
| 1.1.3 SECURITE - FORMATION SST FRANCE | Formation des salariés "Sauveteur Secourisme du Travail" | % des salariés formés |
| 1.1.4 SECURITE - LOCAUX SOCAPS | Mettre à jour les plans de prévention sur tous les sites, définir les responsabilités des chef d'établissement, vérification des trousseaux à pharmacie, défibrillateur, extincteurs... | % des bureaux contrôlés |
| 1.1.5 SENSIBILISATION HSS | 100% des nouveaux intervenants techniques (sociétaires, contractors, employés) suivent le cursus de sensibilisation Hygiène, Santé et Sécurité proposé par MySocapsAcademy | % des nouveaux intervenants formés: objectif atteint de 79% contre un objectif de 100% |
| 1.1.6 FORMALISATION DU PLAN D'ACTION SAFETY CULTURE | Formaliser un Plan d'Action "safety culture" dans le cadre de la Bubble du même nom identifiant les leviers du développement d'une culture de la sécurité chez SOCAPS partagée entre les bureaux et le terrain. | OTIF |
| 1.1.7 PROCEDURE ALERTE HARCELEMENT | Mise en place d'une procédure claire et complète pour que chacun soit informé des personnes à contacter en cas de troubles (dépression, harcèlement) | OTIF + % des salariés informés |
| 1.1.8 ELABORATION OFFRE HSS | Elaboration d'une offre commerciale d'amélioration continue de la gestion HS&S | OTIF |
| 1.1.9 CODE D'ETHIQUE | Le Code of Business Conduct formalise le code d'éthique de SOCAPS en s'adossant sur les 10 principes du United Nations Global Compact | OTIF |
| 1.1.10 PROCEDURE LANCEUR ALERTE | Une procédure dite de "lanceur d'alerte" est formalisée et partagée à tous pour permettre à chacun de remonter les déviations éventuellement constatées vis à vis du Code of Business Conduct | OTIF |
| 1.1.11 SANTE AU TRAVAIL DES INDEPENDANTS | Réunion avec l'AMSN pour formaliser une offre de santé au travail pour les indépendants | OTIF |
| 1.1.12 SECURITE - FORMATION SST SINGAPOUR | Organisation des formations SST pour les collaborateurs des bureaux de Singapour | % des salariés formés |
| 1.1.13 SECURITE - FORMATION SST US | Organisation des formations SST pour les collaborateurs des bureaux d'Atlanta | % des salariés formés |

1.2 EMPLOYABILITE ET OPPORTUNITES EGALES

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|---|---|-------------------------------------|
| 1.2.1 AJOUT FORMATIONS MSA - Q1 | Ajouter 6 formations par mois dans la plateforme MY SOCAPS ACADEMY | nombre de formations intégrées |
| 1.2.2 PARITE: MENTORING POUR LES FEMMES | Construire des programmes d'accompagnement à des postes à responsabilité pour les femmes à travers un programme de Mentoring réalisé soit par un membre du Comex soit par un coach externe avec un sponsor du COMEX. | nombre de collaboratrices mentorées |
| 1.2.3 RECRUTEMENT: VALEUR MIXITE | Mettre en avant les valeurs de mixité de l'entreprise tout au long du processus de recrutement de la conception des offres, en passant par l'entretien avec les candidats jusqu'à l'accueil du collaborateur (F/H) au sein de l'entreprise. | OTIF |
| 1.2.4 PARITE: MEETING 1&2 FEMMES SOCIETAIRES | Faire des entretiens avec deux femmes sociétaires pour comprendre leur quotidien, récolter des idées et pouvoir identifier les avantages à mettre en avant afin d'augmenter la parité dans les équipes de sociétaires. | entretiens réalisés |
| 1.2.6 PARITE: COMMUNICATION PORTRAITS DE FEMMES | Communiquer en interne ou externe afin de mettre en avant les compétences et le parcours des femmes chez SOCAPS | OTIF |
| 1.2.7 RECRUTEMENT: UNIFORMISATION | Processus de recrutement: uniformiser les processus: (client & recrutement interne) | OTIF |
| 1.2.8 RECRUTEMENT: PLANNING | Faire une trame de planning pour la première semaine d'intégration des nouveaux collaborateurs | OTIF |
| 1.2.9 RECRUTEMENT: NON DISCRIMINATION | Mise en place d'une grille standard d'évaluation des entretiens de recrutement pour éviter les discriminations et favoriser l'inclusion | OTIF |
| 1.2.10 RECRUTEMENT: COMMUNICATION | Créer un canal teams pour promouvoir les recrutements internes et donc pouvoir faire fonctionner le "réseau" de chacun | OTIF |
| 1.2.11 EMPLOYABILITE: TRANSMISSION | Assurer une transmission des compétences entre les générations de sociétaires. | OTIF |
| 1.2.12 EMPLOYABILITE: EVALUATION FORMATION | Evaluation formelle des formations et organismes de formation. | OTIF |
| 1.2.13 EMPLOYABILITE: REVUE DES COMPETENCES | Intégrer aux entretiens annuels une revue des compétences et définir, si besoin, un plan de formation entre le manager et le collaborateur, et intégrer les projets transversaux aux fiches de mission | OTIF |
| 1.2.14 AJOUT FORMATIONS MSA - Q2 | Ajouter 6 formations par mois dans la plateforme MY SOCAPS ACADEMY | nombre de formations intégrées |

1.2 EMPLOYABILITE ET OPPORTUNITES EGALES

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|---|--|---|
| 1.2.15 RECRUTEMENT: HANDICAP | Etudier où publier nos offres d'emploi sur des sites spécialisés et trouver les solutions à mettre en place dans le cadre de l'emploi des personnes porteuses de handicap. | nombre de sites spécialisés où sont publiées nos annonces |
| 1.2.16 AJOUT FORMATIONS MSA - Q3 | Ajouter 6 formations par mois dans la plateforme MY SOCAPS ACADEMY | nombre de formations intégrées |
| 1.2.17 AJOUT FORMATIONS MSA - Q4 | Ajouter 6 formations par mois dans la plateforme MY SOCAPS ACADEMY | nombre de formations intégrées |
| 1.2.18 EVOLUTION DE L'INTERFACE MSA | Segmentation de la page d'accueil: contenu général et technique | nombre de thématiques |
| 1.2.19 PROMOTION DE FORMATIONS "A LA UNE" | Communication sur les formations | OTIF |
| 1.2.20 TMP: REFONTE DU GUIDE D'INTEGRATION EN FRANCAIS | Mise à jour du guide d'intégration | OTIF |
| 1.2.21 TMP: REFONTE DU GUIDE D'INTEGRATION EN ANGLAIS | Mise à jour du guide d'intégration | OTIF |
| 1.2.22 PARITE PAR LANGUE DES FORMATIONS | Parité par langue (français et anglais) et par thème dans les modules de formation MySocapsAcademy | OTIF |
| 1.2.23 INTERGENERATIONNEL | Assurer une transmission des compétences entre les générations de sociétaires par un programme de mentorat transgénérationnel | OTIF |
| 1.2.24 INTERGENERATIONNEL: JEUNES SOCIETAIRES - CADRAGE | Cadrage de l'ambition et du projet "intergénérationnel: jeunes sociétaires" | OTIF |
| 1.2.25 INTERGENERATIONNEL: JEUNES SOCIETAIRES - LANCEMENT | Diversifier la population d'artisans indépendants de SOCAPS en recrutant des jeunes sociétaires. | nombre de jeunes sociétaires intégrés chez SOCAPS |
| 1.2.26 PARITE: IDENTIFICATION | Identifier les femmes sociétaires ou salariées de SOCAPS | OTIF |
| 1.2.27 PARITE: PRISE DE CONTACT | Contacter les femmes sociétaires identifiées afin de leur soumettre le projet | OTIF |
| 1.2.28 PARITE: MEETING FEMMES SOCIETAIRES | Organiser un meeting de "consolidation" avec une des sociétaires afin de compléter les informations prises lors du premier meeting | OTIF |
| 1.2.29 PARITE: FEMMES SOCIETAIRES PLAN ACTION | Etablir un plan d'action suite aux meeting effectués | OTIF |

1.3 BIEN-ÊTRE, DIVERSITÉ ET INCLUSION

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|--|--|--------------------------------|
| 1.3.1 WELLBEING: PARENTALITE | Créer un groupe avec des jeunes parents pour évaluer les besoins et voir comment SOCAPS pourrait agir. | nombre de besoins identifiés |
| 1.3.2 WELLBEING: FLEXIBILITE. | Mettre en place le projet de flexibilité horaires chez SOCAPS | OTIF |
| 1.3.3 WELLBEING: HANDBOOK | Création d'un handbook des avantages pour les salariés pour chaque filiale dans le but de mettre en avant les avantages de l'entreprise et dans le but d'éviter les discriminations. | OTIF |
| 1.3.4 WELLBEING: EVENEMENTIEL | Organiser des évènements de Team-building trimestriellement rattachés à des causes. Ex: participer à des challenges sportifs / activités - course contre le cancer du sein | nombre d'évènements organisés |
| 1.3.5 WELLBEING: EVENEMENTIEL SOCIETAIRE | Intégrer des sociétaires lors des journées d'action commune: world clean-up day | nombre d'évènements organisés |
| 1.3.6 WELLBEING: TEAMBUILDING ADV | Mettre en place semestriellement pour le back-office (hors commerciaux) une journée d'activité de groupe | organisation de l'évènement |
| 1.3.7 WELLBEING: SATISFACTION CLIENT | Suivre et analyser le taux de satisfaction client | taux de satisfaction client |
| 1.3.8 INCLUSION: FOURNISSEURS | Sélectionner des fournisseurs inclusifs (exemple: Café Joyeux) | nombre de fournisseurs |
| 1.3.9 HANDICAP: REFERENT | Nommer un référent handicap dans l'entreprise pour être l'interlocuteur principal sur le sujet | OTIF |
| 1.3.10 INCLUSION: LGBTQ+ | Devenir signataire de la Charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle. | OTIF |
| 1.3.11 INCLUSION: LGBTQ+ | Mettre en place une démarche de soutien aux organisations représentatives des personnes LGBTQ+ (mécénat, dons, partenariat...). | OTIF |
| 1.3.12 INCLUSION: FORMATION LGBTQ+ | My Socaps Academy: MOOC de sensibilisation. LGBTQ+ | Nombre de formations intégrées |
| 1.3.13 INCLUSIO: LGBTQ+ CBC | Vérifier le RI (Règlement Intérieur) et COBC (code of business conduct): Formaliser et diffuser des documents pour sensibiliser aux biais et stéréotypes liés à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle et à la lutte contre les attitudes ou propos homophobes. | OTIF |

1.3 BIEN-ÊTRE, DIVERSITÉ ET INCLUSION

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|---|---|----------------------------------|
| 1.3.14 DIVERSITE: PERSONNES ELOIGNEES DEL'EMPLOI | Accompagner la carrière des personnes éloignées de l'emploi avec des stages par exemple. Cibler les personnes en réinsertion professionnelle issues de quartiers prioritaires, populations réfugiées etc. | nombre de personnes accompagnées |
| 1.3.15 DIVERSITE: PREPARATION ET PRESENTATION DU PROJET | Prise de contact avec l'association FACE Normandie afin de prendre le maximum d'informations sur leur fonctionnement et leurs besoins. | OTIF |
| 1.3.16 DIVERSITE: CANDIDATURE ET VALIDATION | Réception et traitement des candidatures, prise de contact avec le pôle emploi pour établir une convention de stage | OTIF |
| 1.3.17 DIVERSITE: DEPLOIEMENT SINGAPOUR | Se renseigner sur les associations / organisations existantes qui proposent des services similaires et définir dans quelle mesure le bureau de Singapour peut accueillir des personnes en réinsertion professionnelle. | OTIF |
| 1.3.18 DIVERSITE: DEPLOIEMENT AFRIQUE | Se renseigner sur les associations / organisations existantes qui proposent des services similaires et définir dans quelle mesure Keran peut accueillir des personnes en réinsertion professionnelle. | OTIF |
| 1.3.19 DIVERSITE : ELARGISSEMENT ACTIONS | Prendre contact avec L'adress Normandie pour connaître leur fonctionnement et présenter le projet de SOCAPS. Rencontrer FACE Yvelines afin de prendre connaissance du dispositif "Les entreprises s'engagent" et de connaître les actions possibles | OTIF |
| 1.3.20 DIVERSITE : PARTICIPATION AUX ATELIERS ET WEBINAIRES | Rassembler des volontaires SOCAPS afin de participer à un atelier dans les locaux de FACE NORMANDIE. Participer aux Webinaires / Workshops diffusés par le dispositif "Les Entreprises S'engagent" ; Organiser une visite d'entreprise au sein de SOCAPS :accueillir 10 membres de l'association FACE NORMANDIE | OTIF |
| 1.3.21 WELLBEING: SOCIETAIRE | Suivre et analyser les taux de satisfaction sociétaires | OTIF |
| 1.3.22 EQUIPEMENT SALLE DE SPORT - Locaux de Rouen | Equiper la salle de sport avec des machines, permettant ainsi à chacun de pouvoir évacuer son stress et entretenir sa forme en toute sécurité. | OTIF |

GOAL 2

**LISTE DES ACTIONS OPERATIONNELLES
2022**

2.1 DÉVELOPPER L ASSISTANCE TECHNIQUE AUX CLEANTECHS

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|--|--|---|
| 2.1.1 RECYCLING: IDENTIFIER ET ANALYSER 2 SYNDICATS SPECIALISES | Dans le but d'améliorer sa connaissance de l'environnement de l'économie circulaire, SOCAPS doit se rapprocher de syndicats spécialisés dans ce domaine afin d'en devenir membre et analyser la pertinence d'y adhérer | nombre de syndicats identifiés |
| 2.1.3 IDENTIFIER 10 REFERENCES DANS L'AGRO-TECHNOLOGIES | Identifier et analyser des prospects | nombre de prospects répertoriés |
| 2.1.4 OUVERTURE CLIENTS | Suivre et analyser le nombre de nouveaux clients cleantech | nombre de nouveaux clients |
| 2.1.5 SALONS CLEANTECH | Identifier les salons "cleantech" et participer à minimum cinq d'entre eux | nombre de salons clean tech avec participation SOCAPS |
| 2.1.6 IDENTIFIER 10 REFERENCES DANS L'INDUSTRIE DU RECYCLAGE | Identifier et analyser des prospects | nombre de prospects répertoriés |
| 2.1.7 IDENTIFIER 10 REFERENCES DANS L'INDUSTRIE DU TRAITEMENT DE L'EAU | Identifier et analyser des prospects | nombre de prospects répertoriés |
| 2.1.8 IDENTIFIER 10 REFERENCES DANS L'INDUSTRIE DES ENERGIES DURABLES | Identifier et analyser des prospects | nombre de prospects répertoriés |
| 2.1.9 FORMATION CLEANTECH DES TECHNICIENS | Former des techniciens SOCAPS à l'industrie Cleantech | nombre de techniciens formés |
| 2.1.10 FORMALISER UNE PRESENTATION DU SEGMENT CLEANTECH | Afin de prospecter sur le segment Cleantech, mettre en place une présentation se focalisant sur ces segments et mettant en avant nos références. | OTIF |
| 2.1.11 TRACKING DES INTERVENTIONS CLEANTECH | Afin de pouvoir suivre notre évolution des segments Cleantech, nous souhaitons mettre en place un tracking des indicateurs de manière automatisée | OTIF |

2.2 PROJETS D ECO-TRANSITION DANS L'INDUSTRIE TRADITIONNELLE

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|--|---|------------|
| 2.2.1 ETUDE MARKETING "PACKAGING RESPONSABLE" | Réaliser une étude sur les tendances du packaging responsable afin de former nos vendeurs | OTIF |
| 2.2.2 FORMATION COMMERCIALE AU PACKAGING RESPONSABLE | Former l'ensemble de notre front line (commerciaux et directeurs technique) sur les tendances du packaging responsable et l'offre Socaps associée | OTIF |
| 2.2.3 FORMALISER DES SLIDES DEDIES | A la suite de l'étude et de la formation, formaliser des slides spécifiques sur les projets "responsables" de l'industrie afin de pouvoir les porter vis à vis des clients. | OTIF |

2.3 DÉVELOPPER LE CONSEIL/FORMATION EN TRANSITION ÉCOLOGIQUE INDUSTRIELLE

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|--|---|------------|
| 2.3.1 CONCEPT D'OFFRES MARKETING | Déterminer les grands axes sur lesquels nous souhaitons nous positionner | OTIF |
| 2.3.2 RECRUTEMENT & FORMATION DE SOCIÉTAIRES CONSULTANTS | Accélérer le recrutement de Consultants Sociétaires spécialisés Consulting technique. | OTIF |
| 2.3.3 VEILLE ECO-TRANSITION INDUSTRIEL | Participer à des événements sur l'éco transition dans le secteur industriel pour une meilleure compréhension du sujet | OTIF |

GOAL 3

LISTE DES ACTIONS OPERATIONNELLES

2022

3.1 STRATEGIE CLIMAT

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|--|--|------------|
| 3.1.1 ENERGIE VERTE ROUEN / CROISSY | Changement de fournisseur d'électricité pour Rouen et Croissy afin d'opter pour une énergie 100% renouvelable avec EnerCoop | OTIF |
| 3.1.2 ENERGIE VERTE ATLANTA | .Partenariat avec Simple Solar Program de Georgia Power à Atlanta permettant la promotion de l'énergie verte sur le territoire américain. Cela se traduit par une contribution volontaire sur tout ou partie de la consommation d'énergie (50% ou 100%) correspondant à 1 cent par KWh permettant le financement par Georgia Power des infrastructures de production d'énergie solaire renouvelable. | OTIF |
| 3.1.3 MOBILITE DOUCE | Mise en place d'un plan de mobilité douce pour les salariés de Rouen pour un accès à une solution de mobilité douce financée au moins à 75% par l'entreprise (transports en commun, abonnement vélo, véhicules électriques). | OTIF |
| 3.1.4 AUDIT ENERGETIQUE ROUEN | Mise en place d'un audit énergétique pour les locaux de Rouen | OTIF |
| 3.1.5 AUDIT ENERGETIQUE CROISSY | Mise en place d'un audit énergétique pour les locaux de Croissy | OTIF |
| 3.1.6 AUDIT ENERGETIQUE ATLANTA | Mise en place d'un audit énergétique pour les locaux d'Atlanta | OTIF |
| 3.1.7 TRAINING DRIVING ECO FRIENDLY | Une formation de bonnes pratiques pour une conduite éco responsable est accessible pour les collaborateurs et sociétaires: à travers MySocapsAcademy pour les sociétaires et en présentiel lorsque c'est possible pour les collaborateurs. | OTIF |
| 3.1.8 ANALYSE MICROSOFT 365 VERSUS DROPBOX | Faire une comparaison de l'empreinte de stockage et d'utilisation de DropBox versus Microsoft 365 (One Drive et/ou Teams et/ou SharePoint). | OTIF |
| 3.1.9 DIAGNOSTIC SERVEUR VERT | Evaluation du niveau de consommation énergétique de notre serveur | OTIF |
| 3.1.10 SOCAPS SUSTAINABILITY CLUB | Partager les informations et le potentiel commercial Cleantech et réfléchir aux pratiques durables dans le service sur le terrain, | OTIF |

3.1 STRATEGIE CLIMAT

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|---|--|--|
| 3.1.11 ORGANISATION FRESQUE DU CLIMAT | Organiser un atelier Fresque du Climat pour sensibiliser un maximum de collaborateurs de Socapsau changement climatique. | nombre de collaborateurs formés |
| 3.1.12 ORGANISATION MYCO2 | Organiser une formation à l'outil MYCO2 de sensibilisation à l'empreinte carbone dans la sphère privée. | nombre de collaborateurs formés |
| 3.1.13 REMOTE ASSISTANCE: STUDY ON REMOTE PROJECTS | <p>1- Avec les commerciaux, référencer et analyser tous les projets avec assistante à distance en 2022</p> <p>2 - Créer une analyse de rentabilisation de l'assistance à distance pour développer une stratégie à l'avenir</p> | OTIF |
| 3.1.14 MEMBERS MAPPING | Trouver une solution pour avoir une cartographie efficace des membres afin de pouvoir utiliser davantage de membres locaux | OTIF |
| 3.1.15 IDENTIFICATION BESOINS MEMBERS PAR PAYS | Identifier les pays - seuil à définir - avec l'activité la plus élevée (non liée à un projet spécifique) qui a besoin de plus de membres locaux | OTIF |
| 3.1.16 CREER UNE CHARTE DES DEPLACEMENTS ECO RESPONSABLES | Sensibiliser les commerciaux à l'empreinte carbone des déplacements et créer une charte du déplacement écoresponsable | OTIF |
| 3.1.17 INFLUENCER LA MOBILITE DOUCE DES MEMBERS | Aider les membres à disposer de solutions eco-friendly de voyages (véhicules à faible empreinte carbone, solutions de mobilité douce...). | OTIF |
| 3.1.18 STRATEGIE "PUITS DE CARBONE" | Formaliser la stratégie à 5 ans de SOCAPS sur le volet puits de carbone : quel panel de solutions choisir pour tenir nos engagements en terme de teqCO2, de budget, de sens. | OTIF |
| 3.1.19 RENOUVELLEMENT REFORESTATION - EXERCICE 2022 | Renouvellement partenariat avec Reforest'action pour l'activité 2022 | montant de la contribution à la compensation |
| 3.1.20 CONTRIBUTION CLIENT 2022 PUIT DE CARBONE | <p>Mesure de l'empreinte carbone estimée et évitée pour les interventions</p> <p>Participation à la compensation carbone sur les devis client</p> | OTIF |
| 3.1.21 CONTRIBUTION CLIENT 2021 PUIT DE CARBONE | Mesure de l'empreinte carbone estimée et évitée pour les interventions et participation à la compensation carbone sur les devis client | OTIF |

3.2 CONTRIBUTION A LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|---|---|------------|
| 3.2.1 SENSIBILISATION SALARIES AU RECYCLAGE ROUEN | Faire venir une association ou un organisme afin de sensibiliser et d'expliquer aux salariés la procédure de recyclage des déchets | OTIF |
| 3.2.2 RECYCLAGE ROUEN | Mise en place du recyclage des déchets à Rouen: cartons, bouteilles plastique, canettes, déchets alimentaires, masques | OTIF |
| 3.2.3 RECYCLAGE CROISSY | Mise en place du recyclage des déchets à Croissy sur le modèle de Rouen: papier, bouteilles en plastique, masques, canettes, toners, alimentaire, piles | OTIF |
| 3.2.4 GUIDE DES BONNES PRATIQUES | Affiches pour les bonnes pratiques numériques, sanitaires, consommation énergétique et du quotidien dans toutes les agences | OTIF |
| 3.2.5 COMPOST A ROUEN | Chercher une solution de compost pour les locaux de Rouen. | OTIF |
| 3.2.6 COMPOST A CROISSY | Chercher une solution de compost pour les locaux de Croissy. | OTIF |
| 3.2.7 RECYCLAGE ATLANTA | Mise en place de solution de recyclage pour le : papier / piles / ampoules | OTIF |
| 3.2.8 RECYCLAGE INFORMATIQUE | Recyclage du matériel informatique non utilisé | OTIF |
| 3.2.9 RECYCLAGE / ACHATS RESPONSABLES SINGAPOUR | Mise en place d'une solution de recyclage sur les bureaux de Singapour. | OTIF |
| 3.2.10 RECENSEMENT DES FOURNISSEURS | Lister nos fournisseurs actuels par type de service : Marketing / Fr US / Fr SINGAPOUR / Fr informatique / Fr fournitures bureau / Fr petit matériel / Fr bancaires / Prestataires extérieurs (cabinet comptable / certification / sécurité...) | OTIF |
| 3.2.11 SCAN FOURNISSEURS ROUEN | Scanner nos fournisseurs afin de connaître leur engagement RSE | OTIF |
| 3.2.12 SCAN FOURNISSEURS US | Scanner nos fournisseurs afin de connaître leur engagement RSE | OTIF |
| 3.2.13 SCAN DES FOURNISSEURS ASIA | Scanner nos fournisseurs afin de connaître leur engagement RSE | OTIF |
| 3.2.14 SCAN FOURNISSEURS CROISSY | Scanner nos fournisseurs afin de connaître leur engagement RSE | OTIF |

3.2 CONTRIBUTION A LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|---|--|-----------------------|
| 3.2.15 WORLD CLEAN UP DAY 2022 | Organisation du World Clean Up day 2022 dans chaque agence SOCAPS | Taux de participation |
| 3.2.16 SOUTIEN ASSOCIATIONS DE DEFENSE DE L'ENVIRONNEMENT | Soutenir à hauteur de 50% du budget de SOCAPS FUND les associations à vocation de défense de l'environnement (biosphère terrestre et marine) | OTIF |
| 3.2.17 CYBER WORLD CLEAN UP DAY | 1/ Collecte des appareils numériques non utilisés et/ou obsolètes 2/ Une opération de nettoyage des données | OTIF |

3.3 ADVOCACY : FAVORISER LA TRANSITION SOUTENABLE AUTOUR DE NOUS

| ACTION | DESCRIPTION | INDICATEUR |
|---|---|------------|
| 3.3.1 ANNUAIRE RSE | Créer un fichier où seront référencés l'ensemble des prestataires RSE dans tous les types de domaines. | OTIF |
| 3.3.2 COMMUNAUTÉ DES ENTREPRISES À MISSION | Rejoindre la Communauté des Entreprises à Mission pour prendre une part active à leurs travaux : participation aux groupes de travail, sponsoring de démarches internationales, ambassadeur régional pour la Normandie... | OTIF |
| 3.3.3 REJOINDRE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT | Rejoindre le United Nations Global Compact et déployer les engagements dans l'organisation. | OTIF |
| 3.3.4 CLUB ETI NORMANDIE | Participer au Club ETI Normandie pour activer le plaidoyer en Région (co animation de défi RSE) | OTIF |
| 3.3.5 MOUVEMENT IMPACT FRANCE | Participer au plaidoyer politique et aux UEED (Universités d'Eté de l'Entreprise de Demain) | OTIF |
| 3.3.6 REJOINDRE RESEAU ENTREPRENDRE | Accompagner la transition RSE du Réseau Entreprendre au niveau local. | OTIF |
| 3.3.7 PROJET LIEU TOTEM | Conceptualiser et Formaliser l'idée d'un lieu permettant la mise en œuvre concrète des engagements 3.1., 3.2, 3.3 | OTIF |

mazars

109 Rue tête d'or
CS 10363
69451 LYON CEDEX 06
France
Tél : +33 (0)4 26 84 52 52
Fax : +33 (0)4 26 84 52 59
www.mazars.fr

SOCAPS SA

Rapport de l'organisme tiers indépendant (tierce partie) sur la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Exercice clos le 31 décembre 2022

SOCAPS SA

Société Anonyme Coopérative Artisanale à capital variable de 20 000 €
3, rue Rollon 76 000 Rouen
Immatriculée au RCS de Rouen sous le numéro 428 754 873

Rapport de l'organisme tiers indépendant (tierce partie) sur la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Période allant du 24 juin 2021 au 31 décembre 2022

Aux sociétaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de votre société (ci-après « entité ») dont la recevabilité de la demande d'accréditation a été admise par le COFRAC, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans les rapports du comité de mission et relative à la période allant du 24 juin 2021 au 31 décembre 2022.

Conclusion

Nos travaux ont permis d'apprécier la cohérence de la mission et l'adéquation des moyens mis en œuvre avec chaque objectif retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts. La société SOCAPS SA a mis en œuvre un plan d'actions exigeant pour être en mesure de tenir ses engagements, dont le niveau d'ambition a souhaité être élevé. Son déploiement a conduit à l'obtention de résultats satisfaisants, au-delà des cibles fixées, pour la majorité des objectifs opérationnels fixés.

Nos travaux ont ainsi permis de vérifier l'atteinte des trajectoires 2022 sauf pour certains objectifs opérationnels inclus dans les objectifs statutaires « Un environnement de travail sûr, équitable et inclusif » et « Promouvoir et mettre en œuvre l'éco-transition » :

- La trajectoire 2022 n'a pas été atteinte pour l'objectif opérationnel « Santé, sûreté et sécurité – Taux de fréquence vs benchmark inférieur à 2,3 » inclus dans l'objectif statutaire « Un environnement de travail sûr, équitable et inclusif » (résultat atteint de 3,72 par rapport à un objectif d'un taux de fréquence inférieur à 2,3).
- La trajectoire 2022 n'a pas été atteinte pour l'objectif opérationnel « Employabilité et opportunités égales – Taux de fréquentation MySocaps Academy supérieur à 27 % » inclus dans l'objectif statutaire « Un environnement de travail sûr, équitable et inclusif » (résultat atteint de 21 % pour un objectif de plus 27 %).
- La trajectoire 2022 n'a pas été atteinte pour l'objectif opérationnel « Trajectoire carbone – Réduction annuelle de l'empreinte carbone de SOCAPS (Scopes 1 et 2) » inclus dans l'objectif

statutaire « Promouvoir et mettre en œuvre l'éco-transition » (résultat atteint de 52 t. éq CO2 pour un objectif de 39 t. éq. CO2).

- La trajectoire 2022 n'a pas été atteinte pour l'objectif opérationnel « Contribution à la préservation de la biodiversité – Taux minimum de 50% de projets SOCAPS Fund ou mécénats en faveur de la biodiversité » inclus dans l'objectif statutaire « Promouvoir et mettre en œuvre l'éco-transition » (résultat atteint de 45 % pour un objectif de 50 %).

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », des éléments que nous avons collectés, et compte tenu de ce qui précède, nous constatons que, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- l'entité n'a pas atteint l'ensemble des objectifs opérationnels qu'elle a définis pour les objectifs sociaux et environnementaux « Un environnement de travail sûr, équitable et inclusif » et « Promouvoir et mettre en œuvre l'éco-transition » retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, et que
- par conséquent, la société SOCAPS SA ne respecte pas les objectifs sociaux et environnementaux mentionnés ci-dessus qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

Par ailleurs, nous n'avons pas d'observation à formuler sur les raisons exposées aux paragraphes « 1.1 Santé, sûreté et sécurité – KPI », « 1.2 Employabilité et opportunités égales – KPI », « 3.1 Stratégie climat – KPI » et « 3.2 Contribution à la préservation de la biodiversité – KPI » dans le rapport du comité de mission 2022 sur la non-atteinte de ces objectifs sociaux et environnementaux.

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- le fait que l'entité ait atteint les objectifs opérationnels qu'elle a définis pour chacun des autres objectifs sociaux et environnementaux, et que
- par conséquent, la société SOCAPS SA respecte chacun des autres objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans les rapports du comité de mission ou disponibles sur demande au siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du Code de commerce ;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir ses rapports en s'appuyant sur l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmise par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Ces rapports sont joints au rapport de gestion du Conseil d'administration.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du Code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21 du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Ces dispositions nous ont permis d'établir un programme de vérification (Annexe_N°2_Programme de vérification_SAM_V3) décrivant notamment l'ensemble des méthodologies appliquées conformément aux dispositions de la norme ISO 17029. Le présent rapport de l'Organisme Tiers Indépendant est établi conformément à ce programme.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre avril et mai 2023 sur une durée totale d'intervention de 2 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons notamment mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, représentant notamment la direction RSE, la direction financière, la direction des ventes, la direction éthique des affaires et le comité de mission.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisés dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux :

- Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
- Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
 - les informations disponibles dans l'entité (par exemple, procès-verbaux des réunions du conseil, échanges avec le comité social et économique, comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes, analyses des risques) ;
 - la feuille de route de société à mission et les derniers rapports du comité de mission établis depuis la dernière vérification ;
 - le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale, rapport de gestion, rapport intégré, Déclaration de performance extra-financière, sur le site internet).
- Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux, la cohérence entre :
 - les informations collectées ;
 - la raison d'être et
 - les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous nous sommes enquis de l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental, et nous avons vérifié si les objectifs opérationnels ont été atteints au regard des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que les rapports du comité de mission ;
- nous nous sommes enquis de l'appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du comité de mission et avons corroboré l'information collectée avec la perception qu'ont les parties prenantes des effets et impacts de l'entité. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans les rapports du comité de mission, les résultats atteints à

échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;

- nous nous sommes enquis auprès de la direction générale de l'entité des moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- nous avons vérifié la présence dans les rapports du comité de mission d'indicateurs cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer le positionnement des objectifs opérationnels sur leurs trajectoires définies ;
- nous avons apprécié l'adéquation des moyens mis en œuvre visant au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires, au regard de l'évolution des affaires sur la période ;
- nous avons vérifié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs¹ et, notamment nous avons :
 - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
 - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
 - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
 - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au siège de l'entité et couvrent 100 % des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;
 - apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.

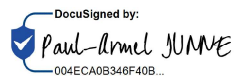
¹ Dont les indicateurs les plus importants sont présentés en Annexe 1

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Lyon, le 26 mai 2023

L'organisme tiers indépendant

Mazars

DocuSigned by:

004ECA0B340F40B...

Paul-Armel Junne

Associé

Annexe 1 : Informations revues en tests de détail

- Safety awareness indicator
- Taux de gravité
- Taux de fréquence
- Taux de fréquentation MySocaps Academy
- Formations disponibles sur MSA
- Score indicateur Mixity
- Vente de services cleantech
- Membres cleantech actifs
- Clients cleantech actifs
- Contribution annuelle à la compensation carbone
- Empreinte carbone scopes 1 et 2
- Empreinte carbone scope 3 upstream internal
- Empreinte carbone scope 3 upstream members
- Réduction des achats et consommations
- Pourcentage d'agences auprès desquelles la politique d'achats responsables a été communiquée
- Pourcentage d'agences auprès desquelles des solutions de recyclage ont été trouvées et mises en place
- Taux de projets Socaps Fund ou mécénats en faveur de la biodiversité

mazars

109 Rue tête d'or
CS 10363
69451 LYON CEDEX 06
France
Tél : +33 (0)4 26 84 52 52
Fax : +33 (0)4 26 84 52 59
www.mazars.fr

SOCAPS Group

Rapport de l'organisme tiers indépendant (tierce partie) sur la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Exercice clos le 31 décembre 2022

SOCAPS Group

SARL au capital de 23 600 euros
3, rue Rollon 76 000 Rouen
Immatriculée au RCS de Rouen sous le numéro 519 629 133

Rapport de l'organisme tiers indépendant (tierce partie) sur la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Période allant du 24 juin 2021 au 31 décembre 2022

A l'Assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de votre société (ci-après « entité ») dont la recevabilité de la demande d'accréditation a été admise par le COFRAC, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans les rapports du comité de mission et relative à la période allant du 24 juin 2021 au 31 décembre 2022.

Conclusion

Nos travaux ont permis d'apprécier la cohérence de la mission et l'adéquation des moyens mis en œuvre avec chaque objectif retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts. La société SOCAPS Group a mis en œuvre un plan d'actions exigeant pour être en mesure de tenir ses engagements, dont le niveau d'ambition a souhaité être élevé. Son déploiement a conduit à l'obtention de résultats satisfaisants, au-delà des cibles fixées, pour la majorité des objectifs opérationnels fixés.

Nos travaux ont ainsi permis de vérifier l'atteinte des trajectoires 2022 sauf pour certains objectifs opérationnels inclus dans les objectifs statutaires « Un environnement de travail sûr, équitable et inclusif » et « Promouvoir et mettre en œuvre l'éco-transition » :

- La trajectoire 2022 n'a pas été atteinte pour l'objectif opérationnel « Santé, sûreté et sécurité – Taux de fréquence vs benchmark inférieur à 2,3 » inclus dans l'objectif statutaire « Un environnement de travail sûr, équitable et inclusif » (résultat atteint de 3,72 par rapport à un objectif d'un taux de fréquence inférieur à 2,3).
- La trajectoire 2022 n'a pas été atteinte pour l'objectif opérationnel « Employabilité et opportunités égales – Taux de fréquentation MySocaps Academy supérieur à 27 % » inclus dans l'objectif statutaire « Un environnement de travail sûr, équitable et inclusif » (résultat atteint de 21 % pour un objectif de plus 27 %).

- La trajectoire 2022 n'a pas été atteinte pour l'objectif opérationnel « Trajectoire carbone – Réduction annuelle de l'empreinte carbone de SOCAPS (Scopes 1 et 2) » inclus dans l'objectif statutaire « Promouvoir et mettre en œuvre l'éco-transition » (résultat atteint de 52 t. éq CO2 pour un objectif de 39 t. éq. CO2).
- La trajectoire 2022 n'a pas été atteinte pour l'objectif opérationnel « Contribution à la préservation de la biodiversité – Taux minimum de 50% de projets SOCAPS Fund ou mécénats en faveur de la biodiversité » inclus dans l'objectif statutaire « Promouvoir et mettre en œuvre l'éco-transition » (résultat atteint de 45 % pour un objectif de 50 %).

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », des éléments que nous avons collectés, et compte tenu de ce qui précède, nous constatons que, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- l'entité n'a pas atteint l'ensemble des objectifs opérationnels qu'elle a définis pour les objectifs sociaux et environnementaux « Un environnement de travail sûr, équitable et inclusif » et « Promouvoir et mettre en œuvre l'éco-transition » retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, et que
- par conséquent, la société SOCAPS Group ne respecte pas les objectifs sociaux et environnementaux mentionnés ci-dessus qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

Par ailleurs, nous n'avons pas d'observation à formuler sur les raisons exposées aux paragraphes « 1.1 Santé, sûreté et sécurité – KPI », « 1.2 Employabilité et opportunités égales – KPI », « 3.1 Stratégie climat – KPI » et « 3.2 Contribution à la préservation de la biodiversité – KPI » dans le rapport du comité de mission 2022 sur la non-atteinte de ces objectifs sociaux et environnementaux.

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- le fait que l'entité ait atteint les objectifs opérationnels qu'elle a définis pour chacun des autres objectifs sociaux et environnementaux, et que
- par conséquent, la société SOCAPS Group respecte chacun des autres objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs

sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans les rapports du comité de mission ou disponibles sur demande au siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du Code de commerce ;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir ses rapports en s'appuyant sur l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmise par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Ces rapports sont joints au rapport de gestion du Conseil d'administration.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du Code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21 du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Ces dispositions nous ont permis d'établir un programme de vérification (Annexe_N°2_Programme de vérification_SAM_V3) décrivant notamment l'ensemble des méthodologies appliquées conformément aux dispositions de la norme ISO 17029. Le présent rapport de l'Organisme Tiers Indépendant est établi conformément à ce programme.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre avril et mai 2023 sur une durée totale d'intervention de 2 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociale. Nous avons notamment mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, représentant notamment la direction RSE, la direction financière, la direction des ventes, la direction éthique des affaires et le comité de mission.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisés dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux :

- Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
- Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
 - les informations disponibles dans l'entité (par exemple, procès-verbaux des réunions du conseil, échanges avec le comité social et économique, comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes, analyses des risques) ;
 - la feuille de route de société à mission et les derniers rapports du comité de mission établis depuis la dernière vérification ;
 - le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale, rapport de gestion, rapport intégré, Déclaration de performance extra-financière, sur le site internet).
- Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux, la cohérence entre :
 - les informations collectées ;
 - la raison d'être et
 - les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous nous sommes enquis de l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental, et nous avons vérifié si les objectifs opérationnels ont été atteints au regard des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que les rapports du comité de mission ;
- nous nous sommes enquis de l'appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du comité de mission et avons corroboré l'information collectée avec la perception qu'ont les parties prenantes des effets et impacts de l'entité. Par ailleurs, nous

avons revu l'analyse présentée dans les rapports du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;

- nous nous sommes enquis auprès de la direction générale de l'entité des moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- nous avons vérifié la présence dans les rapports du comité de mission d'indicateurs cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer le positionnement des objectifs opérationnels sur leurs trajectoires définies ;
- nous avons apprécié l'adéquation des moyens mis en œuvre visant au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires, au regard de l'évolution des affaires sur la période ;
- nous avons vérifié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs¹ et, notamment nous avons :
 - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
 - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
 - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
 - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au siège de l'entité et couvrent 100 % des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;
 - apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.

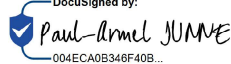
¹ Dont les indicateurs les plus importants sont présentés en Annexe 1

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Lyon, le 26 mai 2023

L'organisme tiers indépendant

Mazars

DocuSigned by:

004ECA0B346F40B...

Paul-Armel Junne

Associé

Annexe 1 : Informations revues en tests de détail

- Safety awareness indicator
- Taux de gravité
- Taux de fréquence
- Taux de fréquentation MySocaps Academy
- Formations disponibles sur MSA
- Score indicateur Mixity
- Vente de services cleantech
- Membres cleantech actifs
- Clients cleantech actifs
- Contribution annuelle à la compensation carbone
- Empreinte carbone scopes 1 et 2
- Empreinte carbone scope 3 upstream internal
- Empreinte carbone scope 3 upstream members
- Réduction des achats et consommations
- Pourcentage d'agences auprès desquelles la politique d'achats responsables a été communiquée
- Pourcentage d'agences auprès desquelles des solutions de recyclage ont été trouvées et mises en place
- Taux de projets Socaps Fund ou mécénats en faveur de la biodiversité

Comité de Rédaction :

Pauline Raoult, Floriane Hanouet, Julie Adrien

Direction de la publication :

Jean-Philippe Daull, Laurent Muratet, Alice Care, Hervé Dessolle,
Pierre Paillereau, Mathilde Milot, Lucie Debliqui, Elise Meyer

(c) SOCAPS - 2023

Crédits photos : Ryan Vollard