



Reporting



Données ESG
Environnement Social Gouvernance

2021 à 2024

- ✓ Sonergia s'engage dans la durabilité et publie depuis 2021 à ses indicateurs ESG (Environnement, Social & Gouvernance)
- ✓ Grâce aux plateformes *Zei World*, *Ecovadis* et *Afnor Certification*, organismes indépendants certificateurs qui garantissent la qualité et la véracité des indicateurs communiqués
- ✓ Sonergia complète également sa liste d'indicateurs matériels nécessaires au suivi des Chartes et Plans d'actions mis en place volontairement sur des thématiques stratégiques



Membre de l'association inter-professionnelle Marseillaise MARSEA Nord Développement (anciennement Cap au Nord Entreprendre), Sonergia a participé au Challenge CAP en 2020, animé sur la plateforme Zei.

Forte d'une récompense pour son engagement (2ème prix!), Sonergia a poursuivi la démarche volontaire de communiquer ses indicateurs ESG via Zei jusqu'en 2025.

79

84

98



C'est en 2021 qu'un fournisseur d'énergie de référence, partenaire historique de Sonergia, a ajouté les critères de durabilité dans sa chaîne de valeur et a convié Sonergia à compléter ses indicateurs via la plateforme spécialisée Ecovadis.

Avec une médaille de bronze obtenue en 2021, Sonergia a confirmé son implication dans le reporting de durabilité. Le reporting ESG via Ecovadis sera reconduit en 2025.




En 2023, Sonergia a répondu au Diag' RSE de l'Afnor dans le cadre des Trophées des transitions et de la RSE, et a obtenu le score de 80/100.

Sélectionnée par le jury pluridisciplinaire, Sonergia a pu témoigner de ses engagements depuis plusieurs années et a remporté le 1er prix des Bouches-du-Rhône en décembre 2023.

1^{er} prix des Bouches-du-Rhône 2023 des Trophées des transitions et de la RSE



- ✓ En 2022, Sonergia décide d'aller plus loin que le reporting et choisit d'inclure des objectifs statutaires environnements et sociaux dans ses statuts, et d'obtenir la qualité de Société à Mission
- ✓ En 2024, l'audit de Mission réalisé confirmera cet engagement et permettra à Sonergia de conserver cette qualité pendant les 2 prochaines années.

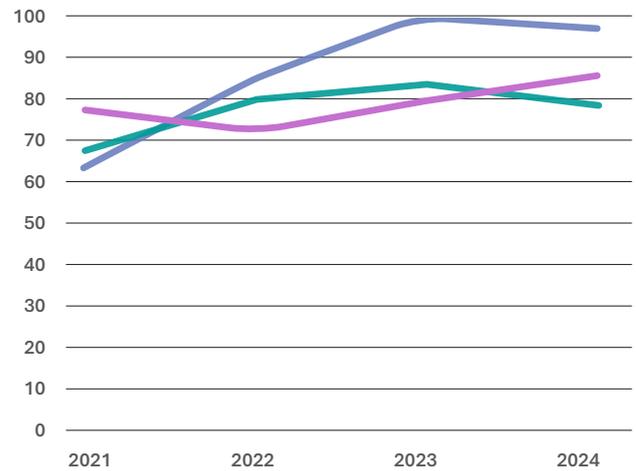
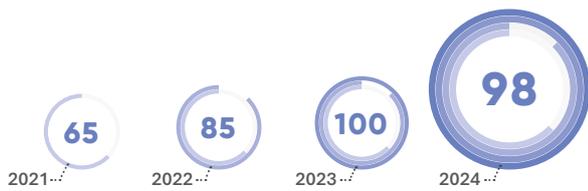


Evolution des scores sur la plateforme

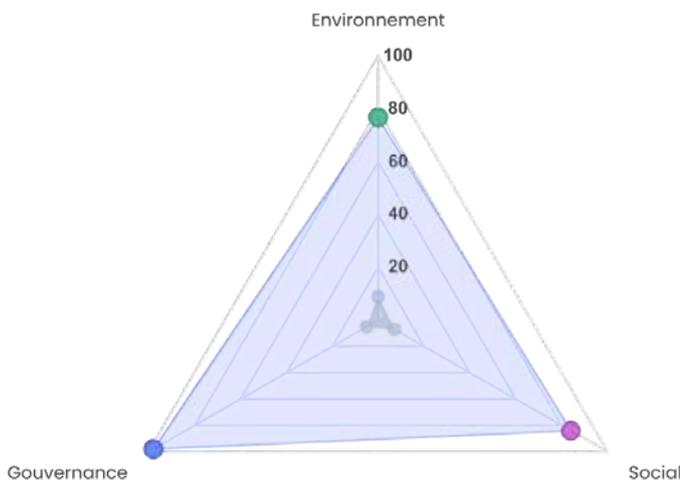
Environnement



Social



Comparaison des scores.



■ Moyenne des entreprises du secteur
Secteur "Cabinets de conseil" défini par Zei-World.com

Méthodologie

Zei-World : "L'objectif de cette méthodologie RSE est d'être complètement transparente pour permettre à tout type d'entreprise de progresser et de devenir expert de ses enjeux. Elle a été reconnue et validée par un comité d'experts et est utilisée aujourd'hui par le Ministère de la transition Écologique, Bpifrance et de nombreux cabinets de conseil.

Dans cette logique de transparence, toutes nos entreprises peuvent si elles le souhaitent rendre public leur profil Zei, pour communiquer en externe sur leurs engagements et leur progression"

Zei-world présente les résultats sur 100. Pour une meilleure compréhension des scores obtenus, ils sont réinterprétés dans ce document :

- les indicateurs **TAUX** sont représentés en pourcentages
- les indicateurs **SCORES** sont précisés (méthode de calcul et de notation précisée)
- les indicateurs **ACTIONS** sont précisés (le score s'obtient en additionnant des actions et leur valeur en point. Les actions émises en place par Sonergia sont représentées en couleur
- les indicateurs 'politique' ou 'plan d'action' sont exprimés en OUI/NON plutôt que 0/100.
- Le calcul de la note globale par thématique est pondéré par les coefficients de chaque indicateurs: de 5 à 85

Environnement



Les indicateurs Achats responsables, qui sont pris en compte dans le calcul du score environnement, sont présentés en partie Gouvernance de ce document.

Impact carbone

SCORE
Activité à impact environnemental positif



Une organisation est considérée à impact environnemental positif lorsque son modèle économique (plus de 50% de son chiffre d'affaires) contribue à résoudre l'un des Objectifs de Développement Durable (ODD) liés aux enjeux environnementaux

Bilan des émissions de gaz à effet de serre



L'organisation a réalisé au cours des 4 dernières années un bilan de ses émissions de gaz à effet de serre (BEGES) lié à ses activités et met actuellement en œuvre un plan d'action visant à réduire ses émissions.

TAUX
Contribution carbone des émissions de GES



Consommation d'énergie

TAUX
Surface de bâtiments sobres



Part de la surface des bâtiments détenus ou gérés par l'organisation [...] dont la consommation en énergies finales ne dépasse pas 179 kWhEF/m2.an

TAUX
Chauffage bas carbone



Part des adresses occupées ou gérées par l'organisation qui disposent uniquement d'un système de chauffage dit "bas carbone" [...] pompe à chaleur.

TAUX
Electricité bas carbone



Part de l'électricité consommée par l'organisation qui est dite "bas carbone" ou provenant d'un fournisseur d'énergie dont le mix énergétique ne dépasse pas 50gCO₂ / kW

Nomination d'un référent Environnement



ACTIONS
Réduction des consommations d'énergie



- Bilan des consommations d'énergie avec objectifs de réduction (40%)
- Systèmes automatiques d'extinction du chauffage et de la climatisation (30%)
- Programmation de la température de l'eau chaude sanitaire à max 60°C (15%)
- Ampoules basse consommation de classe A (20%)
- Systèmes automatiques d'extinction de l'éclairage intérieur et extérieur (15%)
- Fenêtre double vitrage (50%)
- Utilisation d'équipements électroniques à faible consommation d'énergie (20%)
- Paramétrage des équipements électroniques (mode consommation d'énergie, mode veille/extinction automatique, minuteries après certaines heures...) (20%)
- Opérations de sensibilisation des collaborateurs à la réduction des consommations d'énergie (20%)
- Affichage des écogestes (interrupteurs, ouvrants...) (20%)

ACTIONS
Réduction des consommations d'eau

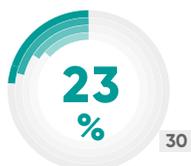


- Robinets avec détecteurs de présence ou réducteurs de débit (inférieur à 8L/min) (30%)
- Toilettes avec réservoir de 6 litres ou lavabo intégré (30%)
- Chasse d'eau à double touche (20%)
- Réutilisation des eaux usées pour l'irrigation des espaces verts (40%)
- Système de récupération des eaux de pluie (50%)
- Affichage des écogestes (robinets, toilettes...) (20%)
- Bilan mensuel ou annuel des consommations d'eau avec objectifs de réduction (40%)
- Opérations de sensibilisation des collaborateurs à la réduction des consommations d'eau (20%)



Mobilité des collaborateurs

TAUX Véhicules légers à faibles émissions



Part des véhicules routiers de moins de 3,5 tonnes (voitures, utilitaires, camionnettes, etc.) détenus ou loués par l'organisation [...] dont les émissions carbonées sont inférieures à 60g CO2/km

Limitation des déplacements en avion



L'organisation interdit formellement les déplacements en avion de ses collaborateurs pour les trajets qui peuvent être effectués en moins de 4 heures avec des moyens alternatifs (train, covoiturage, etc.).

ACTIONS Actions pour l'éco-mobilité des collaborateurs



- Subventions ou indemnités kilométriques pour l'usage du vélo, du covoiturage ou d'autres moyens de locomotion durables (30%)
- Mise à disposition d'un stationnement sécurisé pour vélos avec vestiaires, casiers et douches (30%)
- Remboursement intégral des frais de transports en commun (70%)
- Abonnement annuel illimité pour les voyages en train (50%)
- Vélo partage ou vélo de fonction (40%)
- Mise à disposition de bornes de recharge pour les véhicules électriques (30%)
- Opérations de sensibilisation des collaborateurs à l'éco-mobilité (20%)
- Abonnement de véhicules en autopartage (30%)
- Remboursement partiel des frais de transports en commun (20%)

TAUX Collaborateurs pouvant faire au moins 1 jour de télétravail par semaine



Les collaborateurs dont le poste est éligible au télétravail peuvent en faire la demande auprès de leur manager

Plan de mobilité



L'organisation a réalisé au cours des 5 dernières années un Plan de Mobilité (PDM) visant à rationaliser les déplacements liés à ses activités (déplacements domicile-travail, déplacements professionnels, etc.)

Environnement & biodiversité

TAUX Sensibilisation des collaborateurs à la protection de l'environnement



Part des collaborateurs actuellement en fonction qui ont été sensibilisés par l'organisation à l'impact environnemental de leurs activités et aux écogestes via des formations et ateliers organisés en interne.

Cette sensibilisation peut couvrir plusieurs thématiques (eau, énergie, ressources, impact du numérique...) et a pour objectif de fournir aux collaborateurs des clés de compréhension et d'action visant à réduire leur impact environnemental dans le cadre de leur fonction.

ACTIONS Protection de la biodiversité



- Pratiques d'éco-gestion des espaces verts [...] (40%)
- Plantation d'espèces végétales locales [...] (40%)
- Equipements favorables au développement de la biodiversité (ruchers pédagogiques, hôtels à insectes, nichoirs, etc.) (35%)
- Installation de toits, murs et terrasses végétalisés (35%)
- Installation de potagers pédagogiques (35%)
- Opérations de sensibilisation sur le thème de la biodiversité (30%)
- Financement de projets pour la biodiversité (protection des forêts tropicales) (50%)



Gestion des déchets

TAUX
 Sites équipés pour le tri sélectif des déchets



ACTIONS
 Réduction des déchets



- Bilan mensuel ou annuel du volume de déchets générés avec objectifs de réduction (40%)
- Installation de "stop pub" sur les boîtes aux lettres (5%)
- Paramétrage automatique des imprimantes en recto-verso et en noir et blanc (5%)
- Distribution de mugs et vaisselle réutilisables pour les collaborateurs (20%)
- Plateforme de troc ou don de mobilier et des équipements (50%)
- Suppression des monodoses (capsules de café, sachets de thé, bouteilles d'eau en plastique) (10%)
- Installation d'un compost pour la collecte et la réutilisation des biodéchets (30%)
- Affichage des écogestes (poubelles...) (20%)
- Distribution des invendus et restes alimentaires de la cantine aux collaborateurs ou à des associations (30%)

TAUX
 Valorisation des déchets électroniques



Numérique responsable

Plan d'action pour un numérique responsable



TAUX
 Hébergeurs web responsables



ACTIONS
 Réduction de l'impact de l'usage du numérique



- Politique d'achats responsables intégrant des critères pour limiter les achats d'équipements électriques et électroniques (ordinateurs, téléphones, tablettes...) (30%)
- Politique d'achats responsables intégrant des critères pour acheter des équipements électriques et électroniques durables (reconditionné, occasion, location...) (20%)
- Configuration des boîtes emails pour limiter la taille des pièces-jointes (20%)
- Système de partage des documents en ligne via des liens pour éviter l'envoi de pièce-jointes (20%)
- Allègement des signatures emails (sans image ou avec image en basse définition) (15%)
- Nettoyage au moins une fois par an des boîtes emails et espaces de stockage partagés (30%)
- Utilisation de systèmes d'envoi de fichiers en ligne écoresponsables (www.filevert.fr, www.swisstransfer.com) (20%)
- Opérations de sensibilisation des collaborateurs au numérique responsable (30%)
- Affichage des écogestes numériques (20%)
- Utilisation par défaut d'un moteur de recherche à impact positif sur l'ensemble de ses ordinateurs (Lilo, Ecosia, Qwant ou équivalent) (15%)

TAUX
 Utilisation d'équipements électroniques durables



SCORE
 Eco-performance de la page d'accueil du site internet via Ecograder



TAUX
 Imprimeurs responsables



TAUX
 Papier recyclé



5



Sécurité de l'emploi & rémunération

SCORE
Emplois en contrat à durée indéterminée



Part des collaborateurs de l'organisation qui étaient en contrat à durée indéterminée sur l'ensemble de l'effectif au cours des 12 derniers mois ou du dernier exercice.

(Effectif total en contrat à durée indéterminée en ETP / Effectif total hors apprentis et hors stagiaires en ETP) x 100.

Plus de 97% (100%)

SCORE
Équité de rémunération

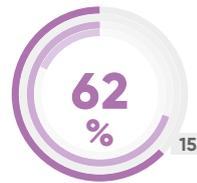


Score d'équité de rémunération entre la rémunération la plus haute (mandataires sociaux, PDG et DG inclus) et le salaire médian des salariés (hors salaire le plus haut) de l'organisation au cours des 12 derniers mois ou du dernier exercice.

salaire du dirigeant sur la période / salaire médian sur la période.

Ratio entre 6 et 7 (60%)

SCORE
Rétention des collaborateurs



Taux de rétention des collaborateurs au sein de l'organisation au cours des 12 derniers mois ou du dernier exercice. Le taux de rétention correspond à la capacité de l'organisation à garder ses collaborateurs en interne et s'oppose au taux de rotation (ou taux de turnover) qui correspond à la part des collaborateurs qui ont quitté l'organisation sur la période.

[(nombre total d'ETP permanent sur la période - nombre total de départs d'ETP permanent sur la période) / nombre total d'ETP permanent sur la période] x 100.

ACTIONS
Dispositifs d'intéressement pour les collaborateurs



- Plan d'épargne groupe (PEG) ou Plan d'épargne entreprise (PEE) (50%)
- Plan d'épargne retraite (PER), Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) (50%)
- Intéressement ou primes en fonction de l'engagement individuel (50%)
- Participation (50%)

Santé & sécurité

SCORE
Absence d'accidents du travail avec arrêt



Part des collaborateurs de l'organisation qui ont eu au moins un accident du travail ayant entraîné un arrêt de travail au cours des 12 derniers mois ou du dernier exercice.

- Moins de 1% de l'effectif (100%)

Evaluation annuelle des risques pro.



Canal d'alerte anti-discrimination & anti-harcèlement



Formation & carrières

TAUX
Collaborateurs ayant bénéficié de formation



ACTIONS
Formation & gestion des compétences



- Parcours de formation formalisé pour les nouveaux arrivants (30%)
- Financement de bilans de compétences et de formations professionnelles externes (40%)
- Financement de formations sur le développement personnel (40%)
- Financement de formations pour les collaborateurs souhaitant faire évoluer ou réorienter leur carrière professionnelle (40%)
- Entretiens individuels annuels avec évaluation des compétences et proposition de formation (30%)
- Parcours interne d'intrapreneuriat (50%)



Diversité & inclusion

SCORE Emploi des travailleurs handicapés



Part des collaborateurs de l'organisation qui étaient en situation de handicap sur l'ensemble de l'effectif au cours des 12 derniers mois ou du dernier exercice.

- Entre 3% et 4% de l'effectif (40%)
- ...

SCORE Emploi des seniors



Part des collaborateurs de l'organisation qui avaient plus de 50 ans sur l'ensemble de l'effectif au cours des 12 derniers mois ou du dernier exercice.

- Entre 9% et 12% de l'effectif (60%)
- ...

SCORE Emploi des jeunes



Part des collaborateurs de l'organisation qui avaient moins de 30 ans sur l'ensemble de l'effectif au cours des 12 derniers mois ou du dernier exercice.

- Plus de 20% de l'effectif (100%)
- ...

SCORE Parité Femme/Homme



Parité au sein de l'organisation au cours des 12 derniers mois ou du dernier exercice.

- 50% de femmes et plus (100%)
- ...

SCORE Parité F/H - managers



Parité au sein des managers de l'organisation au cours des 12 derniers mois ou du dernier exercice.

- Plus de 50% de femmes (100%)
- ...

SCORE Parité F/H - organes exécutifs



Parité au sein des organes exécutifs de l'organisation (comité de direction, comité exécutif ou équivalent) au cours des 12 derniers mois ou du dernier exercice.

- Entre 30% et 35% de femmes (40%)
- ...

ACTIONS Dispositifs pour la diversité et l'inclusion



- Offres d'emploi incluant une mention sur la diversité et l'inclusion (20%)
- Recrutement sur CV anonymes (30%)
- Mécénat lié à la diversité et l'inclusion (40%)
- Adhésion à des associations favorisant la diversité (40%)
- Opérations de sensibilisation des collaborateurs sur les thèmes de la diversité et de l'inclusion (30%)
- Mise en place d'un plan d'actions et d'objectifs dédiés à la diversité et l'inclusion (50%)
- Rédaction d'une charte sur la diversité et l'inclusion accessible à tous les collaborateurs (20%)
- Parcours de recrutement et de formation spécifique pour les personnes provenant de minorités défavorisées ou en situation de handicap (40%)
- Intégration d'une clause pour la diversité et l'inclusion dans les contrats avec les sous-traitants et fournisseurs (30%)
- Identification des personnes neuroatypiques et adaptation du management pour favoriser leur inclusion (20%)



Qualité de vie au travail

ACTIONS

Equilibre vie pro./vie perso



- Un congé "second parent" 100% rémunéré pour une durée minimum de 30 jours (60%)
- Programme d'accompagnement au retour de congé maternité (30%)
- Télétravail au moins 1 jour par semaine (40%)
- Flexibilité des horaires (20%)
- Politique de soutien aux mères allaitantes (40%)
- Autorisation de la prise de congé sabbatique (30%)
- Dons de congés payés occasionnels (enfants malades, événements...) ou de RTT en plus de ceux prévus par la loi (20%)
- Politique de droit à la déconnexion formalisée (20%)

ACTIONS

Dialogue social



- Evaluation une fois par an du bien-être des collaborateurs (sondages, enquêtes...) (35%)
- Contrat d'assurance de prévoyance collective (35%)
- Repas gratuits ou subventionnés (ticket-restaurant) (35%)
- Salle de sport dans les locaux ou subventionnée en externe (35%)
- Garde d'enfants dans les locaux ou subventionnée en externe (35%)
- Cours de yoga/méditation gratuits (30%)
- Paniers de fruits gratuits (20%)
- Réductions offertes aux salariés pour l'achat des produits et services offerts par l'organisation (30%)
- Salles de repos (20%)
- Baromètre social (20%)

ACTIONS

Bien-être des collaborateurs



- Organe de représentation des salariés (délégué du personnel, délégué syndical, etc.) (50%)
- Consultations régulières des collaborateurs via des boîtes à idées et enquêtes (35%)
- Mise en place de groupes de travail thématiques dédiés au dialogue social (40%)
- Convention collective ou accord d'entreprise sur les conditions de travail, la santé et la sécurité, le développement des compétences des collaborateurs, etc. (40%)
- Participation de collaborateurs non cadres au sein des organes non-exécutifs (Conseil d'administration, Conseil de surveillance) (35%)

Sociétal

ACTIONS

Ancrage territorial



- Partenariats avec des associations locales (sponsoring, dons, soutien humain, actions conjointes...) (50%)
- Participation régulière à des actions de solidarité locale (mécénat, sensibilisation dans les écoles...) (50%)
- Partenariats avec des écoles ou centres de formation locaux dans le cadre de recrutements (40%)
- Mise à disposition de produits, services et solutions au profit de populations locales défavorisées (60%)
- Locaux situés dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou dans des bassins urbains à dynamiser (BUD) (40%)

ACTIONS

Dispositifs solidaires



- Arrondi sur salaire (40%)
- Système de micro-dons d'au moins 1% du chiffre d'affaires de l'organisation (70%)
- Financement direct (dons) (40%)
- Fondation d'entreprise et fonds de dotation (70%)
- Mécénat de compétences (50%)
- Congés solidaires (50%)
- Mesures favorisant l'emploi de personnes en réinsertion (emploi direct ou sous-traitance) (60%)
- Actionariat d'entreprises à but non lucratif (ex : Time for the Planet, entreprises de l'ESS...) (40%)
- Cartes cadeaux solidaires offertes aux collaborateurs (30%)



Vision

Société à Mission



Raison d'être



ACTIONS
Dialogue avec les parties prenantes



- Cartographie et hiérarchisation des parties prenantes (20%)
- Analyse de matérialité (identification des enjeux stratégiques en prenant en compte l'avis des parties prenantes) (30%)
- Mécanismes de partage d'informations avec les parties prenantes (newsletter, blog, conférence, vidéo, communication sur les réseaux sociaux...) (20%)
- Mécanismes de consultation des parties prenantes (étude, focus group, forum de discussion, groupes consultatifs...) ou consultations via sondages en ligne pour les entreprises de moins de 50 salariés (50%)
- Mécanismes de concertation avec les parties prenantes (entretiens réguliers, ateliers de concertation, comité de parties prenantes...) (60%)

Stratégie

Politique RSE



Nomination d'un responsable RSE



ACTIONS
RSE intégrée à la stratégie



- Système de gestion de la RSE (comité RSE, ambassadeurs RSE, groupes de travail thématiques...) (50%)
- Salaire variable et prime adossés à la performance RSE des collaborateurs (40%)
- Formation des managers à la prise en compte de la RSE dans le cadre de leurs fonctions (30%)
- Formation des dirigeants à la prise en compte de la RSE dans l'activité de l'organisation (30%)

ACTIONS
Communication RSE Interne



- Affichages des objectifs RSE dans les locaux, affichage du QR code Zei (40%)
- Livret RSE pour les collaborateurs (30%)
- Communication sur le réseau social interne de l'organisation (30%)
- Communication dans les newsletters internes à l'organisation (40%)
- Points d'information réguliers avec les collaborateurs (50%)
- Invitation des collaborateurs sur Zei (50%)

Ethique des affaires

Charte & code éthique



TAUX Effectif formé sur des questions d'éthique



Système de gouvernance des données personnelles et sensibles



Achats responsables

Politique d'achats responsables



TAUX Acheteurs formés aux achats responsables



ACTIONS Evaluation RSE des fournisseurs



SCORE Délais de paiement fournisseurs



L'organisation s'engage à payer ses sous-traitants, fournisseurs et prestataires en moins de 30 jours après la date d'émission des factures.

- Signature d'une Charte formalisant les engagements mutuels en matière de RSE (100%)
- Evaluation RSE à distance des sous-traitants et fournisseurs via des questionnaires ou des solutions digitales (50%)
- Audit RSE sur site réalisés directement par l'organisation (collaborateurs formés en interne) (60%)
- Audit RSE sur site réalisés par un ou plusieurs prestataires externes (70%)
- Prise en compte de critères RSE dans le choix des fournisseurs et les appels d'offres (30%)

Politique d'achats responsables avec critères environnementaux

