

SOLIDARITÉ

human-

ismes

performance

ACCOMPAGNEMENT

confiance

&

ENGAGEMENT

RAPPORT ESG  
2022

Investisseur  
**humainement**  
et **socialement**  
responsable



RESPONSABILITÉ

**Respect**

SOLIDARITÉ

**SINCÉRITÉ**



# RAPPORT ESG 2022

<b>I</b> Notre Raison d'être .....	4
<b>II</b> Nos engagements .....	6
<b>III</b> Une organisation engagée.....	12
<b>IV</b> Un portefeuille d'entreprises engagées .....	14
<b>V</b> Bilan 2022 .....	24
<b>VI</b> Perspectives 2023.....	29



# NOTRE RAISON **D'ÊTRE**







**CONTRIBUER AU RAYONNEMENT  
DU GROUPE SIPA OUEST-FRANCE  
PAR UN INVESTISSEMENT HUMAINEMENT  
ET SOCIALEMENT RESPONSABLE.**

Parce que nous sommes une société d'investissement originellement liée à l'Association pour le Soutien des Principes de la Démocratie Humaniste, nous soutenons les forces vives qui construisent une société fondée sur la sincérité, le respect, la responsabilité et la solidarité.

Parce que nous croyons que les entrepreneurs ont le pouvoir de transformer le monde, nous nous engageons auprès de celles et ceux qui œuvrent à l'épanouissement des individus, à la cohésion de la société et à la préservation de la planète.

Parce que nous nous estimons responsables des générations futures, nous considérons qu'une approche durable est créatrice de valeur pour tous et un accélérateur de notre rentabilité financière.

Parce que notre exigence est bienveillante et respectueuse des femmes, des hommes et de leurs projets, nous savons inscrire notre action dans le temps long.

Parce que nous sommes convaincus qu'investir, c'est aussi s'investir, nous accompagnons tant humainement que financièrement les entrepreneurs qui nous font confiance. Nous créons des échanges et des liens forts entre les membres de notre écosystème.

Parce qu'un patrimoine diversifié permet de mêler ambition et prudence, nous investissons dans l'innovation technologique, le capital développement et l'immobilier, en direct ou via des fonds d'investissement.

**PARCE QUE L'INDÉPENDANCE ET LA PÉRENNITÉ DE NOTRE PRINCIPAL  
ACTIONNAIRE SONT IMPORTANTES POUR LA LIBERTÉ  
DE LA PRESSE, NOUS NOUS DEVONS DE RÉUSSIR.** ”



# NOS ENGAGEMENTS

## 1 Notre stratégie d'investisseur humainement et socialement responsable

SOFIOUEST s'est engagée depuis 2018 dans une démarche d'investissement humainement et socialement responsable, avec sincérité, conviction et avec l'ambition d'une constante progression tant pour elle-même que pour ses participations.

### **SOFIOUEST : ACTEUR ATYPIQUE SUR LE MARCHÉ**

La nature de nos capitaux, notre "esprit de famille" et notre politique d'investissement diversifiée mettent les valeurs humaines au cœur de notre action.

Ces grands principes sont décrits dans [notre Charte ESG](#).



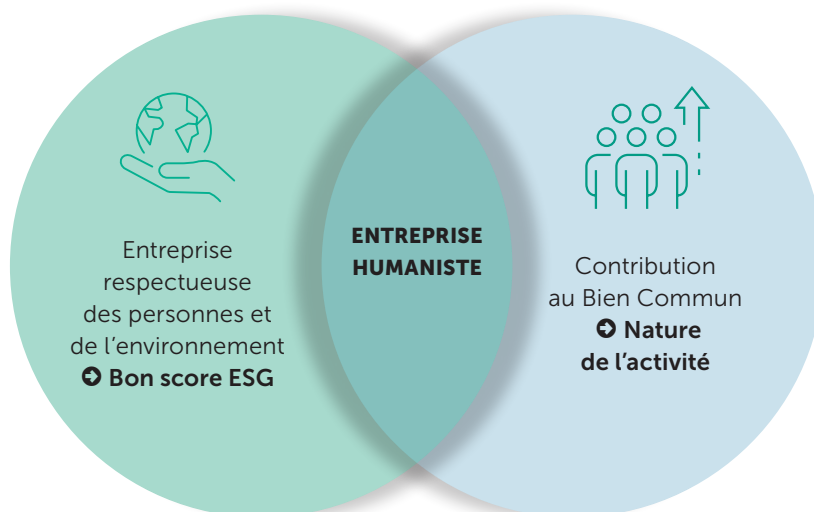
Nous ciblons prioritairement des entreprises respectueuses des personnes et de l'environnement, qui œuvrent à faire progresser le Bien Commun, et à fort potentiel transformatif.

## Cible prioritaire de SOFIOUEST : l'Entreprise Humaniste à fort potentiel transformatif

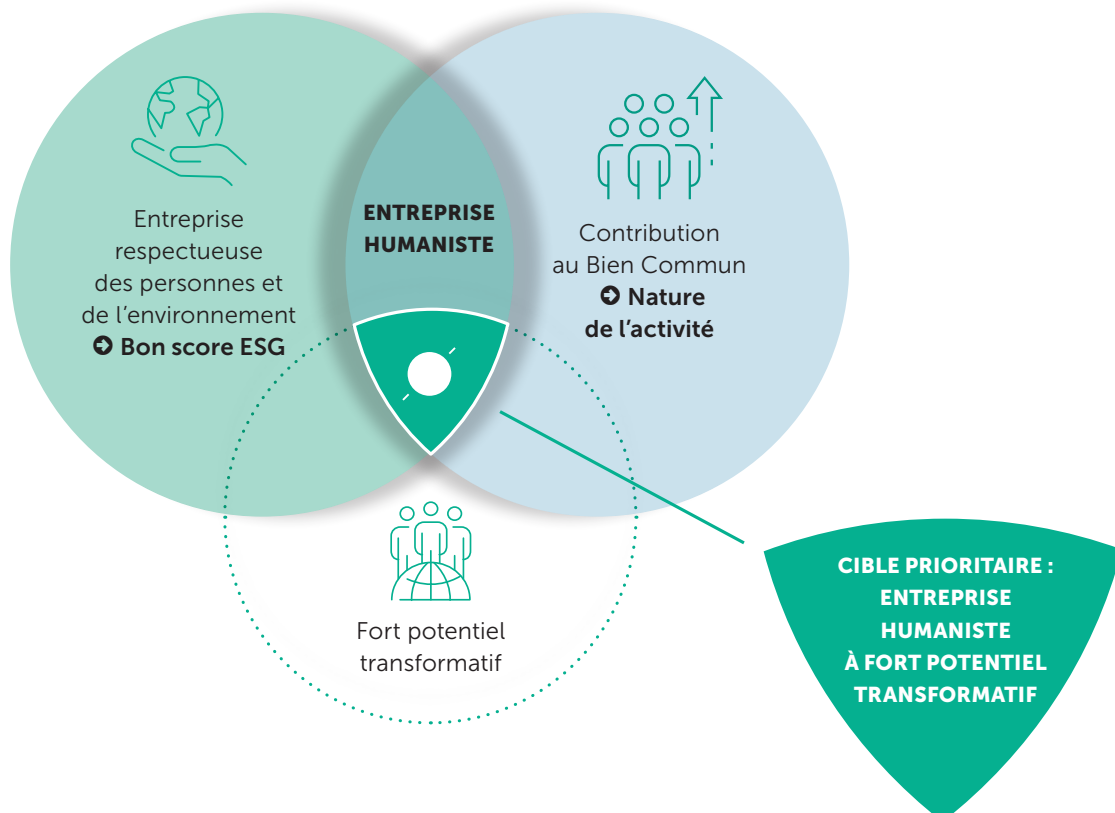
Explications

SOFIOUEST a souhaité se doter d'un nouveau référentiel ESG/Impact séparant clairement l'axe ESG (faire bien les choses) de l'axe impact ou plutôt Contribution au Bien Commun (faire le bien).

L'intersection de l'entreprise respectueuse des personnes et de l'environnement avec celle qui, par son activité, œuvre à faire progresser le Bien Commun définit **l'Entreprise Humaniste**.



De plus, SOFIOUEST souhaite concentrer ses investissements sur **les Entreprises Humanistes à fort potentiel transformatif**.



Ce ciblage prioritaire s'applique aux 3 domaines d'investissement dans lesquels nous intervenons, soit en direct, soit au travers de fonds d'investissement engagés sur les sujets ESG & Impact :



**L'innovation numérique** à forte valeur ajoutée, au travers de start-ups en phase avancée de développement ou dans de « jeunes pousses » à l'ambition mondiale en privilégiant des activités à fort potentiel transformatif.

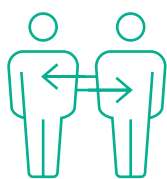


**Le capital développement** responsable auprès de PME et d'ETI pour leur permettre d'accéder à une croissance durable.



**L'immobilier durable** en priorisant les projets à l'avant-garde de la performance énergétique et de la préservation de l'environnement, idéalement avec une utilité sociale.

## 2 Des valeurs fortes au cœur de notre action



### RESPECTUEUX

Être un investisseur engagé aux côtés des entrepreneurs, **en respectant leur projet, leur personnalité et leur stratégie** individuelle.



### RESPONSABLE

**Être responsable** c'est assumer toutes les conséquences de notre activité d'investisseur. Au-delà de la rentabilité des fonds investis, prendre en compte des indicateurs de performance extra-financière. Diffuser dans notre écosystème de relation cette exigence de responsabilité.

### SOLIDAIRE

Accompagner les entreprises **avec bienveillance** dans les périodes fastes comme dans les périodes difficiles. Faciliter le partage et la mise en commun de solutions pour gagner en efficacité et en efficience.



### SINCÈRE

**S'engager avec sincérité :**  
une conviction au cœur de toutes nos relations. Au-delà des discours, notre démarche est marquée par l'exigence d'aligner nos positions, nos décisions et nos actes avec nos valeurs...





# 3 Une démarche ESG tout au long de la vie de la participation

1

## Présélection des projets d'investissement

- Alignement avec les valeurs humanistes de SOFIOUEST
- Conformité avec la liste d'exclusions de SOFIOUEST
- Screening ESG pré-Comité d'investissement

2

## Diligences et documentation juridique

- Évaluation du projet d'investissement versus la Cible SOFIOUEST
- Préparation d'une feuille de route « Entreprise Humaniste » avec les dirigeants
- Inclusion d'une clause ESG dans la documentation juridique

3

## Sur la durée de vie des participations

- Suivi de la feuille de route ESG en instances/avec les dirigeants
  - Collecte d'indicateurs ESG et notation annuelle de la performance ESG des entreprises et du portefeuille
  - Benchmarking de cette performance ESG avec un panel de sociétés comparables pour identifier les points de force et les axes d'amélioration ESG
- Rapport annuel sur l'avancement des plans d'actions « Entreprise Humaniste »
  - Animation du réseau Humain & Capital : webinaires/rencontres thématiques annuelles où les enjeux ESG sont centraux

4

## Au moment de la sortie (pour les investissements en entreprises)

- Inclusion des dimensions ESG dans la documentation liée à la sortie
- Choix d'un repreneur qui favorise la poursuite des engagements ESG

4

**SOFIOUEST  
SOLIDARITÉ****4 DOMAINES D'INTERVENTIONS  
CIBLÉES**

Afin de concrétiser son positionnement d'investisseur humainement et socialement responsable et de matérialiser sa « valeur » de solidarité, SOFIOUEST a créé un fonds de dotation permettant la distribution d'une partie de ses plus-values à des associations ou œuvres philanthropiques.



**Soutenir l'indépendance  
et la liberté de la presse**



**Accompagner les communautés  
et les territoires en soutenant l'emploi  
et la formation, notamment des publics  
qui en sont éloignés**



**Soutenir le « Vivre ensemble »  
de la commune au monde**



**Agir pour la préservation  
de l'environnement et du climat**



*SOFIOUEST s'engage au quotidien pour soutenir les entrepreneurs qui portent des projets à impact social, sociétal ou environnemental. Aider au financement d'associations partageant nos valeurs humanistes en redistribuant une part de notre création de valeur est le prolongement naturel de cet engagement. ”*

**Patrice HUTIN**  
Directeur général



En 2022,  
**SOFIOUEST a versé  
une allocation de  
200 K€  
au titre des résultats  
de l'exercice 2021 à**  
**SOFIOUEST  
SOLIDARITÉ**

SOFIOUEST SOLIDARITÉ apporte son soutien à **deux associations** avec lesquelles elle identifie **des actions et projets** précis afin de les accompagner financièrement sur plusieurs années :



**CODEPHENIX** ([www.codephenix.fr](http://www.codephenix.fr)) œuvre à la formation des détenus à la programmation numérique pour faciliter leur réinsertion professionnelle à leur sortie de prison et diminuer le taux de récidive.



**SOFIOUEST SOLIDARITÉ** accompagnera CODEPHENIX dans le développement d'une nouvelle formation qui sera dispensée au centre pénitentiaire pour femmes de Rennes (35).



**ENTOURAGE** ([www.entourage.social](http://www.entourage.social)) donne aux personnes exclues et isolées les réseaux de soutien dont elles ont besoin. Elle a notamment lancé en 2019 le réseau *Linkedout* qui permet de donner un réseau professionnel à ceux qui n'en n'ont pas.



**SOFIOUEST SOLIDARITÉ** accompagnera le déploiement territorial du réseau ENTOURAGE en Bretagne, à Fougères, Redon, Vitry et St-Malo.



# UNE ORGANISATION ENGAGÉE

## 1 Équipe

### En interne

- 🕒 Une équipe d'investissement mobilisée dans le déploiement de la politique ESG sur l'ensemble du portefeuille :
  - Participation aux audits ESG
  - Suivi de la politique ESG des participations
  - Rémunération variable indexée sur la performance ESG
- 🕒 Une référente ESG interne chargée de piloter le déploiement de la politique ESG de SOFIOUEST.

### En externe

- 🕒 Les partenaires experts qui accompagnent SOFIOUEST :



Cabinet de conseil, créé par Élodie NOCQUET, spécialisé dans la transformation ESG et Impact des entreprises. **Il accompagne SOFIOUEST depuis 2020 sur tous les sujets ESG**, depuis la définition de la politique ESG de la société, sa mise en œuvre et son évolution. Le cabinet réalise également les audits ESG des sociétés du portefeuille.



Groupe européen de notation, de recherche et de conseil innovant, au service de la finance durable, **il a réalisé cette année pour la 1<sup>re</sup> fois la collecte et la vérification des indicateurs ESG du portefeuille de SOFIOUEST** sur la base d'un questionnaire de 25 indicateurs conçu sur-mesure.



Société de conseil leader dans le domaine de l'environnement. Elle accompagne les entreprises, les institutions financières et les organisations publiques dans leur transition vers un faible impact environnemental. SOFIOUEST a fait appel à cette société pour **une formation climat destinée à ses collaborateurs et ses Administrateurs.**



## 2 Gouvernance

Afin de superviser et **d'enrichir sa politique ESG / Impact**, SOFIOUEST a mis en place fin 2020, un Comité ESG composé d'Administrateurs et d'experts de son écosystème.

Ce **Comité** rend compte au Conseil d'administration.

### Il contribue notamment à :

La rédaction de textes tels que la Raison d'être et son Manifesto, la Charte ESG ou encore la liste d'exclusion

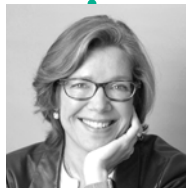
L'établissement de la feuille de route ESG pluriannuelle de SOFIOUEST

La revue du rapport ESG annuel

La revue de la procédure d'audit ESG des participations de la société

### Sonia TROCMÉ-LE PAGE

Présidente du Comité ESG  
Administratrice de SOFIOUEST  
CEO Fondatrice de NANTUCKET CAPITAL,  
conseil en financement et stratégies d'impact



### Isabelle COMBAREL

Administratrice de SOFIOUEST  
Directrice générale adjointe en charge de l'ESG et du développement chez SWEN CAPITAL PARTNERS,  
acteur de référence de l'Investissement Responsable



### Claire-Hedwige de VILLARTAY

Administratrice de SOFIOUEST  
Directrice de la communication chez FIDAL



### Georges COUDRAY

Président du Conseil d'administration de SOFIOUEST



### Gaël DESGRÉES DU LOU

Administrateur de SOFIOUEST  
Fondateur de DL Médias, agence de presse et de communication à destination des médias, agences de production, entreprises et collectivités



### Maud LEVRIER

Invitée permanente  
Directrice déléguée INTRASIPA/OUEST-FRANCE,  
notamment en charge de la RSE et du Développement Durable





# UN PORTEFEUILLE D'ENTREPRISES ENGAGÉES

## 1 Référentiel ESG / Contribution au Bien Commun

Pour éclairer ses choix d'investissement/réinvestissement, SOFIOUEST souhaite s'appuyer sur un nouveau référentiel qui aura 2 objectifs :

### Préinvestissement

🕒 Outil d'aide à la décision ou d'aide à la sélection des cibles

### Postinvestissement

🕒 Outil de dialogue et d'accompagnement pour les sociétés du portefeuille

## 2 axes / 3 critères d'évaluation

### 1 | Évaluation du score ESG

De 0 à 100 :

Seuil 1 : < 20 = dilemme

Seuil 2 : > 60 = score minimum requis pour intégrer le Quadrant de l'Entreprise Humaniste

### 2 | Évaluation du score

"Contribution au Bien Commun"

De 0 à 10 avec un seuil de 5 pour intégrer le Quadrant de l'Entreprise Humaniste

### 3 | Évaluation

du potentiel transformatif

## Score ESG

Le score ESG provient des réponses de chaque participation à un questionnaire basé sur un référentiel co-construit avec ETHIFINANCE, composé de 25 indicateurs ESG.

Les réponses au questionnaire ont été challengées par ETHIFINANCE puis consolidées pour obtenir une moyenne du portefeuille (les participations étant équilibrées).

# Score "Contribution au Bien Commun"

Le score "Contribution au Bien Commun" répond aux critères d'intentionnalité, d'additionalité et de mesure.

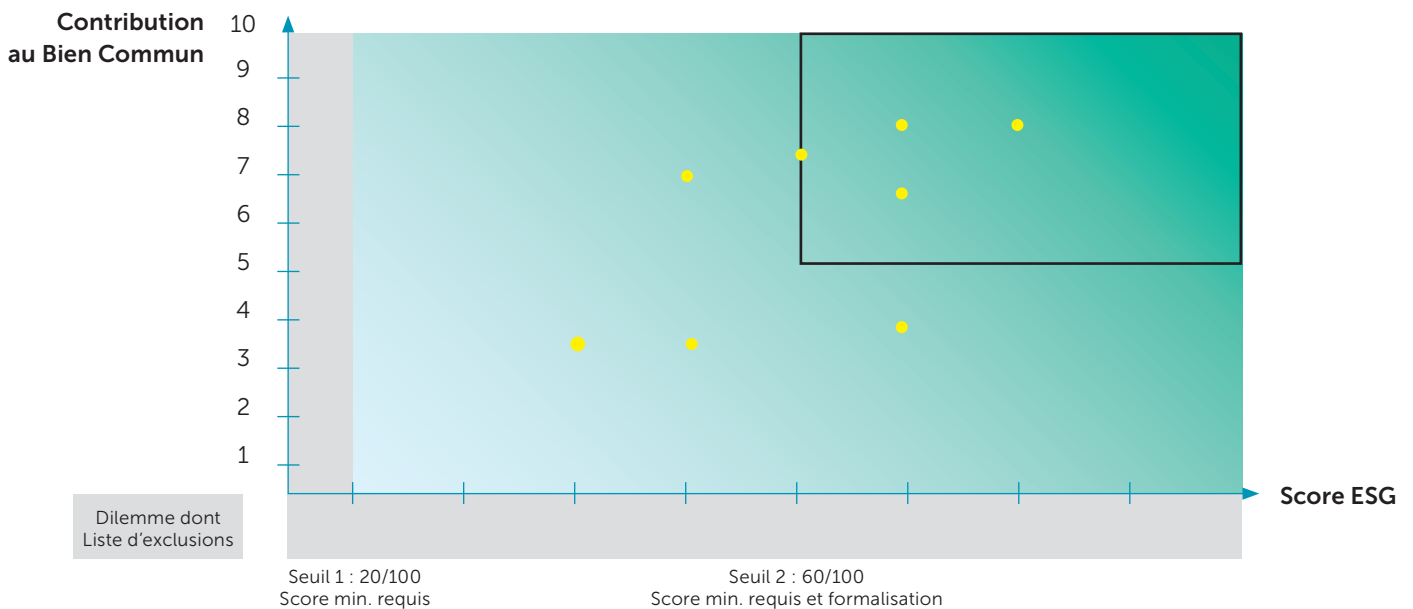
INTENTIONNALITÉ	ADDITIONALITÉ	MESURE
<p>Formulation d'une mission d'entreprise qui œuvre à faire progresser le Bien Commun affiché publiquement</p> <p>Priorité accordée à la résolution de problèmes sociaux ou environnementaux</p>	<p>Effet systémique potentiel de l'impact par l'innovation</p> <p>Effet systémique potentiel de l'impact par la capacité à atteindre une grande échelle</p> <p>Cohérence entre la mission et le BM : % de CA qui contribue à la taxonomie SOFIOUEST (1 pt par tranche de 20 %)</p>	<p>Mesure des impacts sociaux et environnementaux en lien avec le Bien Commun</p> <p>Bonus : programme structuré de mécénat de compétences ou de mécénat financier pour soutenir des causes en lien avec le Bien Commun</p> <p>Bonus : indexation des rémunérations variables à la performance ESG &amp; Impact</p>

## Scores ESG & Contribution au Bien Commun



### Mapping des participations

Entreprise Humaniste à fort potentiel transformatif

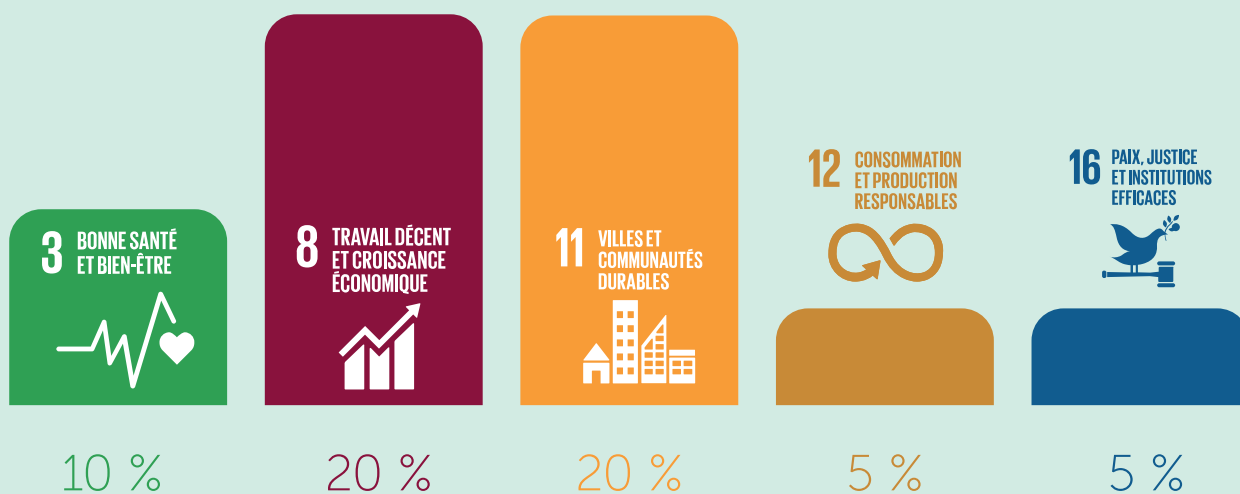


## 2 Répartition des entreprises par thématiques ODD

### Une majorité d'entreprises à utilité sociale ou environnementale

SOFIOUEST cible prioritairement des entreprises dont le business model contribue au Bien Commun, apprécié notamment au regard de la contribution aux ODD (Objectif Développement Durable). Le portefeuille adresse 5 ODD sur 17.

**60 % des entreprises du portefeuille contribuent aux ODD, réparties comme suit :**



### Mapping ODD



#### Bonne santé et bien-être pour tous



Apporter la connaissance médicale la plus adaptée pour les prescriptions des soignants

#### WANDERCRAFT

Redonner la capacité de marcher aux personnes à mobilité réduite par des solutions d'exosquelette





## Accès à l'emploi et à l'entrepreneuriat pour tous

### ANDJARO

Pérenniser l'emploi permanent par la gestion des remplacements en interne

### CleverConnect

Permettre à tous de trouver des opportunités d'emploi qui leur correspondent par des solutions digitales.

### BOUGE TA BOITE

Développer le leadership féminin via un réseau d'affaires pour les entrepreneures.

### BRUCE

Développer l'employabilité et le bien-être des talents en interim



## Limitation de l'impact environnemental du bâti

### ANAXAGO

Promouvoir des solutions d'investissement durable dans l'immobilier et les start-ups

### Eldo

Améliorer et rénover l'habitat en accompagnant des professionnels et des marques du secteur



Lutter contre l'artificialisation des sols, par la surélévation dans les zones urbaines denses



## Engagement citoyen

### MAKE. ORG

Transformer positivement la société via un dispositif de concertation des citoyens

## Réduction des déchets alimentaires



### Phenix

Lutter contre le gaspillage alimentaire par la valorisation des invendus

# 3 Animation du portefeuille

**Réseau Humain & Capital**  
5<sup>e</sup> rencontres Humain & Capital

## Talents FOR SCALE



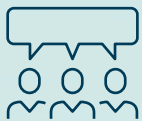
Thématique « **Talent Centric** » :  
l'attraction et la rétention  
des talents dans les start-ups  
et les PME



Présentation des résultats  
d'un **sondage sur l'engagement  
des collaborateurs** dans  
les entreprises du portefeuille



**Témoignages inspirants**  
autour de l'évolution du marché  
du travail au profit des talents  
et des adaptations à prévoir  
pour responsabiliser  
les salariés et les engager  
par la délibération



**Ateliers entre entreprises  
du portefeuille :**  
identification des actions les  
plus différenciantes pour attirer  
et fidéliser les talents



**Organisation de  
2 webinaires ESG**

**Améliorer l'empreinte écologique  
et sociale des plateformes numériques  
avec la solution**



Solution d'analyse automatisée d'un service  
Mesure de l'empreinte environnementale  
et sociale  
Propositions d'actions dont l'impact  
peut être suivi dans le temps

**Suivre et améliorer le climat  
social & l'engagement des salariés**

Enjeux et bonnes pratiques autour des  
enquêtes de satisfaction auprès des employés  
Résultats du benchmarking réalisé par Sofiouest  
sur les solutions de baromètre RH

Zoom sur



(module de baromètre RH et catalogue de  
formations et d'animations pour les équipes)



**Boîtes à outils ESG**

Mise en commun de **ressources partagées**  
sur l'ESG entre participations pour faciliter  
le passage à l'action

**Partage d'outils** ou d'exemples concrets  
provenant des entreprises en portefeuille  
(par ex : feuilles de route ESG, retour  
d'expérience sur EcoVadis)



## FOCUS SUR 4 ÉTUDES DE CAS

posos

---

BRUCE

---

 CleverConnect

---

 Eldo



## Positionnement par rapport à l'Entreprise Humaniste

### Contribution au Bien Commun :

POSOS a pour mission d'aider les professionnels de santé à mieux soigner en apportant la connaissance médicale la plus adaptée pour chaque patient. La solution permet aux soignants d'accéder plus rapidement aux informations sur les médicaments afin de réduire les erreurs de prescription médicale et les actes médicaux réalisés inutilement, tout en réduisant leur charge mentale.

## Performance ESG

Un bon score de

**41/100**

sur le référentiel **ESG**

### Zoom sur le score ESG en 2022

	2021	2022	Tendance	Benchmark	Positionnement Benchmark
<b>GOVERNANCE</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>↑</b>	<b>34</b>	<b>●</b>
Composition des instances de gouvernance	33	50	↑	48	●
Politique RSE et enjeux extra-financiers	0	0		26	●
<b>SOCIAL</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>↑</b>	<b>47</b>	<b>●</b>
Caractéristiques et politique sociale	75	75	→	59	●
Conditions de travail et développement des compétences	100	100	→	48	●
Égalité des chances	17	33	↑	29	●
<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>↑</b>	<b>42</b>	<b>●</b>
Politique environnementale et système de management	25	44	↑	46	●
Énergie et GES	0	0		34	●
GREEN IT	0	100			
<b>SCORE GLOBAL</b>	<b>29</b>	<b>41</b>	<b>↑</b>	<b>40,93</b>	<b>●</b>

## Principaux chantiers conduits en 2022

Il est clef pour POSOS que tous les salariés soient investis dans le projet de l'entreprise, tout d'abord en mesurant l'impact de leurs activités sur le quotidien des soignants et des patients, mais également car ils détiennent tous un intérêt sur le capital de la société.

Emmanuel BILBAULT | CEO de POSOS

### Gouvernance & pilotage de la RSE :

structuration de la gouvernance (avec participation des salariés) et mise en place d'un référent ESG et d'une feuille de route.

**Environnement :** réduction de la taille des bureaux et mise en place d'une politique voyage.

**Social :** structuration en cours de la politique RH avec un recrutement dédié et mise en place de BSPCE pour tous les salariés.

## Enjeux matériels ESG et défis pour la suite

### Renforcement de la stratégie RSE et Impact de Posos

- Déclinaison de la Raison d'être en objectifs stratégiques ESG et impact.
- Mise en place d'un board scientifique.
- Finalisation de l'étude d'impact.

### Formation des employés et climat social

- Plan de formation des salariés.
- Enquête sur le climat social.

### Réduction de l'impact carbone

- Réalisation d'un bilan carbone.
- Plan de réduction.





## Positionnement par rapport à l'Entreprise Humaniste

### Contribution au Bien Commun :

BRUCE s'engage à favoriser l'égalité des chances face au monde de l'emploi, en repensant le recrutement pour le rendre plus juste et plus efficace grâce à son innovation technologique. Bruce s'adresse notamment à des catégories de populations éloignées de l'emploi (handicapés, professionnels peu qualifiés...).

## Performance ESG

Un excellent score de

# 79/100

sur le référentiel **ESG**

### Zoom sur le score ESG en 2022

	2021	2022	Tendance	Benchmark	Positionnement Benchmark
<b>GOVERNANCE</b>	<b>37</b>	<b>66</b>	<b>↑</b>	<b>34</b>	<b>●</b>
Composition des instances de gouvernance	17	50	↑	48	●
Politique RSE et enjeux extra-financiers	50	75	↑	26	●
<b>SOCIAL</b>	<b>64</b>	<b>75</b>	<b>↑</b>	<b>47</b>	<b>●</b>
Caractéristiques et politique sociale	50	56	↑	59	●
Conditions de travail et développement des compétences	88	100	↑	48	●
Égalité des chances	67	83	↑	29	●
<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>96</b>	<b>96</b>	<b>→</b>	<b>42</b>	<b>●</b>
Politique environnementale et système de management	94	94	→	46	●
Énergie et GES	100	100	→	34	●
GREEN IT	100	100	→		
<b>SCORE GLOBAL</b>	<b>66</b>	<b>79</b>	<b>↑</b>	<b>40,93</b>	<b>○</b>

## Principaux chantiers conduits en 2022

“ L'ambition de BRUCE est de démontrer que l'on peut concilier croissance, performance économique et impact positif pour inciter un maximum d'entreprise à s'engager vers un modèle de développement plus durable pour notre société. ”

Adrien MOREIRA | CEO de BRUCE

### Gouvernance & pilotage de la RSE :

BRUCE est devenue société à mission, a obtenu la médaille d'or ECOVADIS et a transmis son dossier en vue d'être certifiée B CORP en 2023.

**Environnement** : mise en place d'une politique environnementale complète, ateliers Fresque du Climat pour les employés.

**Social** : mise en place d'une direction RH, conduite d'enquêtes de satisfaction à destination des collaborateurs chaque trimestre, formations des employés sur l'inclusion, le RQTH et les biais cognitifs.

## Enjeux matériels ESG et défis pour la suite

### Structuration de la démarche RSE autour de l'entreprise à mission

- Tenue des comités de mission.
- Réalisation du premier rapport de mission.
- Obtention du label B CORP (dossier déjà déposé).

### Social

- Mise en place d'un dispositif de partage de la valeur.
- Poursuite des enquêtes de satisfaction auprès des salariés.

### Environnement

- Renouvellement du bilan carbone en 2023 (tous les 2 ans).
- Mise en place d'un plan de réduction aligné avec les accords de Paris.



## Positionnement par rapport à l'Entreprise Humaniste

### Contribution au Bien Commun :

CLEVERCONNECT cherche à offrir à chacun les opportunités professionnelles qui lui correspondent. Au travers de MÉTÉOJOB, CLEVERCONNECT propose des offres d'emplois notamment adressées aux professionnels peu qualifiés.

## Performance ESG

Un bon score de

**58/100**

sur le référentiel **ESG**

## Zoom sur le score ESG en 2022

	2021	2022	Tendance	Benchmark	Positionnement Benchmark
<b>GOUVERNANCE</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	→	<b>34</b>	●
Composition des instances de gouvernance	50	50	→	48	●
Politique RSE et enjeux extra-financiers	20	20	→	26	●
<b>SOCIAL</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	→	<b>47</b>	●
Caractéristiques et politique sociale	63	56	↓	59	●
Conditions de travail et développement des compétences	63	75	↑	48	●
Égalité des chances	42	42	→	29	●
<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>14</b>	<b>86</b>	↑	<b>42</b>	●
Politique environnementale et système de management	25	75	↑	46	●
Énergie et GES	0	100		34	●
GREEN IT	0	100			
<b>SCORE GLOBAL</b>	<b>34</b>	<b>58</b>	↑	<b>40,93</b>	○

“ En 2022, nous avons travaillé sur notre mission d'entreprise. Je suis fier d'annoncer que notre mission est d'offrir des opportunités d'emploi épanouissantes pour tous. Nous allons travailler dans tous les domaines d'activités de CLEVERCONNECT afin de décliner cette mission en projets et réalisations concrètes notamment en matière de diversité et inclusion. ”

Marko VUJASINOVIC | CEO de CLEVERCONNECT

## Enjeux matériels ESG et défis pour la suite

### Renforcement de la stratégie RSE et Impact de CLEVERCONNECT

- Déclinaison de la Raison d'être en objectifs stratégiques ESG & impact.
- Définition d'indicateurs d'évaluation de l'impact.
- Affinement de la feuille de route RSE en 2023 en vue de l'obtention du label B CORP courant 2024.

### Réduction de l'impact carbone

- Plan de réduction carbone suite au bilan.

## Principaux chantiers conduits en 2022

### Gouvernance & pilotage de la RSE :

mise en place d'une feuille de route RSE sur la base du questionnaire B CORP, définition de la mission d'entreprise, nomination d'un CIO en mars 2023 (Anne Perrin ex CPO), rédaction d'un code éthique régissant les pratiques anticorruption et les relations fournisseurs.

**Environnement :** bilan carbone (finalisation en cours en avril 2023) et plan d'action associé, remboursement forfait mobilité.

**Social :** 58 collaborateurs actionnaires (hors dirigeants) représentant 4 % du capital, enquête de satisfaction collaborateurs en octobre 2022 attestant d'un bon climat social et d'une bonne intégration des équipes allemandes.



## Positionnement par rapport à l'Entreprise Humaniste

### Contribution au Bien Commun :

ELDO cherche à améliorer les conditions de travail des artisans et optimiser leurs relations avec leurs clients particuliers tout en développant les travaux autour de la rénovation énergétique des bâtiments.

## Performance ESG

Un bon score de

**67/100**

sur le référentiel **ESG**

### Zoom sur le score ESG en 2022

	2021	2022	Tendance	Benchmark	Positionnement Benchmark
<b>GOUVERNANCE</b>	<b>19</b>	<b>69</b>	<b>↑</b>	<b>34</b>	<b>●</b>
Composition des instances de gouvernance	50	50	→	48	●
Politique RSE et enjeux extra-financiers	0	80		26	●
<b>SOCIAL</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>↑</b>	<b>47</b>	<b>●</b>
Caractéristiques et politique sociale	44	50	↑	59	●
Conditions de travail et développement des compétences	75	75	→	48	●
Égalité des chances	33	33	→	29	●
<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>14</b>	<b>82</b>	<b>↑</b>	<b>42</b>	<b>●</b>
Politique environnementale et système de management	25	69	↑	46	●
Énergie et GES	0	100		34	●
GREEN IT	0	100			
<b>SCORE GLOBAL</b>	<b>27</b>	<b>67</b>	<b>↑</b>	<b>40,93</b>	<b>○</b>

## Principaux chantiers conduits en 2022

“ Comme M. JOURDAIN nous faisons de la RSE sans le savoir, portés par nos convictions et celles de nos salariés. En ouvrant notre capital à SOFIOUEST nous avons structuré notre démarche en travaillant avec BETTER WAY. Nous avons nommé une lead RSE et désormais nous voulons avoir de plus en plus d'impact et inspirer le maximum de sociétés de notre écosystème à en faire de même. ”

Jean-Bernard MELET | CEO de ELDO

### Gouvernance & pilotage de la RSE :

mise en place d'une gouvernance interne autour de la RSE, d'une feuille de route et indexation des rémunérations variables des dirigeants sur des indicateurs RSE.

**Environnement :** mise en place d'un bilan carbone et d'un plan de réduction (équipements reconditionnés, travel policy, analyse de la politique d'achat), sensibilisation auprès des collaborateurs (fresque du climat, éco-gestes, etc.).

**Social :** mise en place du plan de développement des compétences, structuration d'un plan de BSPCE pour les salariés et maintien du bon climat social attesté par des enquêtes régulières.

## Enjeux matériels ESG et défis pour la suite

### Environnement

- Limiter l'impact carbone : contribution carbone.

### Social

- Mise en place d'une politique d'égalité et de diversité : parentalité par exemple.

### Renforcer les impacts de la solution

- Définir plus précisément la mission d'ELDO.
- Se lancer dans le processus pour devenir Société à mission.



# BILAN 2022

## 1 SOFIOUEST

Compte tenu d'une forte implication de l'équipe et de la gouvernance, tous les objectifs ESG pour 2022 ont été atteints.

### Mettre en place une politique ESG ambitieuse

	Résultat 2021	Objectif 2022	Résultat 2022
Score Zei environnement	55 %	> 65 %	66 % <b>ATTEINT</b>
Score de maturité ESG (Better Way)	57 %	> 65 %	65 % <b>ATTEINT</b>

### Mettre en place une gouvernance exemplaire

Femmes au Conseil d'administration	42 %	40-60 %	42 % <b>ATTEINT</b>
Score d'auto-évaluation de la gouvernance	81 %	> 85 %	85 % <b>ATTEINT</b>

### Partager la valeur créée avec la société civile

En cours

Oui

Oui **ATTEINT**

## 2 Portefeuille

Les indicateurs sont en forte progression entre 2022 et 2023 et la plupart des objectifs ESG sont atteints ou quasi atteints. S'agissant des indicateurs quasi atteints, l'explication tient à des décalages temporels : par exemple, plusieurs bilans réalisés en 2022 portent sur des investissements réalisés début 2023. Sur les bilans immobiliers, le pourcentage est inférieur à l'objectif en raison d'un projet immobilier de taille importante, dont le bilan ESG a été initié puis reporté à la suite d'un changement important dans la configuration du projet.

### Mettre en place une politique ESG ambitieuse

	Résultat 2021	Objectif 2022	Résultat 2022	
Bilan ESG sur les fonds d'investissement	74 %	> 80 %	78 %	QUASI ATTEINT
Bilan ESG sur les entreprises capital-développement	100 %	100 %	100 %	ATTEINT
Bilan ESG sur les entreprises capital-innovation	57 %	85 %	81 %	QUASI ATTEINT
Bilan ESG sur les projets immobiliers	28 %	> 50 %	41 %	NON ATTEINT

### Suivre les feuilles de route ESG en comité stratégique

Feuille de route ESG suivie en comité stratégique pour les entreprises capital-développement	-	100 %	100 %	ATTEINT
Feuille de route ESG suivie en Comité stratégique pour les entreprises capital-innovation (si SOFIOUEST représentée)	34 %	> 75 %	63 %	QUASI ATTEINT

### Animer le portefeuille de participations sur l'ESG

Mise en place de webinaires ESG	4	2	2	ATTEINT
Inciter les entreprises d'innovation à évaluer leur performance environnementale : score environnemental publié sur ZEI ou ECOVADIS	33 %	> 50 %	63 %	ATTEINT



# 3

## Focus Collecte Indicateurs ESG par ETHIFINANCE

Pour chaque société, 25 indicateurs ESG ont été collectés puis comparés à un benchmark. Les domaines clés d'action analysés sont les suivants :



### Environnement

Mettre en place un plan **d'action environnemental** :

- Politique environnementale, gestion des déchets, limitation des déplacements, initiative « Green IT ».

Mesurer et limiter **l'empreinte climat** :

- Bilan carbone, plan d'action GES, etc.

### Social

Promouvoir **l'accès à l'emploi de qualité** pour tous

- Croissance de l'emploi/taux de femmes, taux handicap/taux de formation.

Favoriser **le bien-être des salariés**

- Baromètre social, taux de départ, taux d'absentéisme, etc.

Développer les **mécanismes de partage de la valeur**

- Actionnariat salarié et % sur mécanismes de partage de la valeur.

### Gouvernance

Mettre en place une **gouvernance formalisée et équilibrée**

- % femmes, % indépendants, etc.

Favoriser la **prise en compte de l'ESG** dans les instances de gouvernance

- Formalisation stratégie RSE, présentation en CS, responsable ESG, rémunération conditionnée à l'ESG, etc.

## SCORECARD PORTEFEUILLE

Une note globale supérieure de 10 points par rapport au benchmark et en nette progression par rapport à l'exercice précédent.

	2021	2022	Tendance 2021-2022	Benchmark
<b>GOVERNANCE</b>	27	44	➤	32
Composition des instances de gouvernance	41	44	➤	48
Politique RSE et enjeux extra-financiers	19	44	➤	26
<b>SOCIAL</b>	48	53	➤	46
Caractéristiques et politique sociale	52	49	⬇️	59
Conditions de travail et développement des compétences	57	72	➤	48
Égalité des chances	40	44	➤	29
<b>ENVIRONNEMENT</b>	37	52	➤	42
Politique environnementale et système de management	45	57	➤	46
Énergie et GES	28	47	➤	34
Green IT	19	44	➤	-
<b>NOTE GLOBALE</b>	<b>38</b>	<b>50</b>	➤	<b>40</b>

Sont détaillés ci-dessous les indicateurs les plus évocateurs du déploiement de la politique ESG du portefeuille sur 2022.

## GOVERNANCE

	2021	2022	Tendance 2021/2022	Benchmark
Part des femmes au Comex	25	24	-1 pt	21
Formalisation d'une stratégie RSE structurée, incluant un plan d'actions ou des objectifs sur les enjeux à la fois sociaux, environnementaux et liés aux parties prenantes	28	44	+16 pts	34
Présentation de la stratégie RSE au Conseil d'administration au cours de l'année	33	61	+28 pts	26
Existence d'un(e) responsable ou d'une direction dédiée aux enjeux de RSE / développement durable et présence au comité exécutif (ou Comité de direction)	44	83	+39 pts	45

## SOCIAL

	2021	2022	Tendance 2021/2022	Benchmark
Taux de départ des salariés permanents : nombre de départs de salariés permanents (ETP) / effectif total (ETP)	22	29	+7 pts	16
Existence de dispositifs de partage des bénéfices hors dispositifs légaux (intéressement, PERCO, actionnariat salarié)	50	50	0 pt	35
Réalisation d'enquêtes auprès des salariés durant les trois dernières années	67	83	+16 pts	66
Part des femmes dans l'effectif	43	48	+5 pts	35

## ENVIRONNEMENT

	2021	2022	Tendance 2021/2022	Benchmark
Existence d'un plan d'actions en faveur de la gestion des déchets	78	83	+5 pts	34
Existence d'un plan d'actions en faveur des économies d'énergie et de réduction des émissions de gaz à effet de serre	11	44	+33 pts	55
Réalisation d'un bilan carbone	44	50	+6 pts	84

Par souci d'exemplarité, SOFIOUEST s'est soumise à l'exercice ETHIFINANCE. La performance obtenue de **73/100** reflète le travail de structuration progressive et formelle de la politique ESG depuis 2020. Au regard de la taille de SOFIOUEST, cette performance paraît très satisfaisante mais il reste certains axes de progrès, à investiguer en 2023.

## SCORECARD SOFIOUEST

2022

<b>GOVERNANCE</b>	<b>84</b>
Composition des instances de gouvernance	92
Politique RSE et enjeux extra-financiers	80
<b>SOCIAL</b>	<b>64</b>
Caractéristiques et politique sociale	88
Conditions de travail et développement des compétences	50
Égalité des chances	42
<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>72</b>
Politique environnementale et système de management	75
Énergie et GES	100
<b>NOTE GLOBALE</b>	<b>73</b>





# PERSPECTIVES

## 2023

OBJECTIF

—

**Mise en œuvre du nouveau référentiel  
afin d'accélérer la progression  
des participations vers un positionnement  
d'Entreprise Humaniste toujours plus avéré.**



Mai 2023

Réalisation :  **précontact**

Impression : Média Graphic

Ce document est imprimé sur des papiers 100 % recyclés, issus de forêts gérées durablement.  
Imprimeur certifié 

Crédits photographiques : @GettyImages, @UNSPLASH, @SOFIOUEST





# SOFIQUEST

HUMAIN ET CAPITAL

89/91 rue du Faubourg Saint-Honoré, 75008 Paris  
contact@sofiouest.fr

SOFIOUEST.COM

Retrouvez-nous sur

