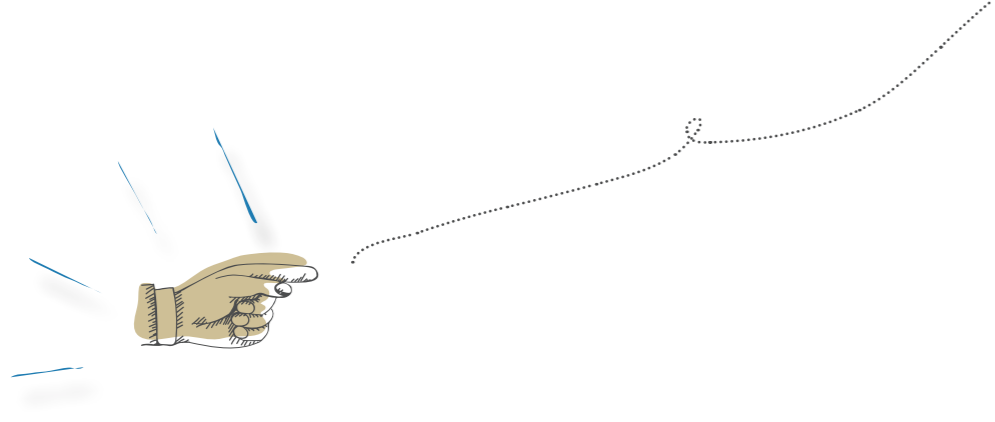




## RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

- 2023 / 2024 -



## Engagement de renouvellement à Global Compact

Mâcon, 15 Juillet 2024

Déjà 3 ans que toute l'équipe Solu-watt s'est engagé dans sa démarche RSE en complément de son engagement dans le programme GLOBAL COMPACT, engagement que nous renouvelons avec joie et envie.

Après les premières phases et l'engouement du début, les premiers résultats sont apparus avec l'impact des tris et la baisse de nos consommations d'énergie. Aujourd'hui, un deuxième souffle est nécessaire pour aller plus loin, poursuivre notre engagement, et ainsi, augmenter l'impact sur notre propre écosystème et sur le global de notre société.

Pour assumer notre part de responsabilité et accompagner ces évolutions de la société avec rigueur, nous avons engagé la mesure de notre bilan carbone, et allons la décliner par produit auprès de nos clients dans l'année qui vient.

Cet engagement fort nous aidera aussi à matérialiser nos plans diverses actions pour réduire notre empreinte carbone tout en montrant la voie à nos clients.

Nous sommes aussi déterminés à développer avec notre BE des nouveaux produits qui contribueront, par leur utilisation, là où nous le pouvons, à réduire l'impact environnemental.

Nous comptons aussi mettre en place un reporting RSE pour structurer notre animation interne avec notre comité de pilotage d'ici cette fin d'année.

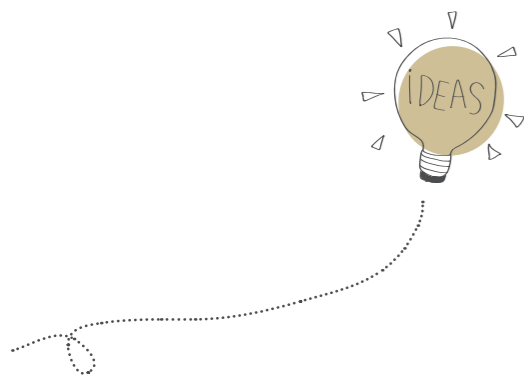
Nous restons convaincus via ces quelques exemples, que c'est par l'organisation et des actions concrètes que nous changeront notre impact, et que nous entraînerons nos équipes, mais aussi nos clients et nos fournisseurs.

Plus que jamais, dans ce monde qui doute, voire qui régresse, je reste fermement engagé à transformer notre société et notre monde pour vivre mieux, ensemble et durablement.

**SOLU-WATT**  
Solu-Watt SAS  
602 Rue de Pouilly Vinzelles  
71000 MÂCON  
Tél: 03 85 23 99 99 - Fax: 03 85 23 99 88  
RCS MÂCON 381 699 222

602 Rue Pouilly Vinzelles - 71020 MÂCON FRANCE  
tel. +33 3 85 23 99 99  
commercial@solu-watt.fr

[www.solu-watt.fr](http://www.solu-watt.fr)



*Nous ne cessons d'accroître nos performances  
et appliquons notre expertise professionnelle sur les idées client(s)  
afin de donner vie aux projets dans nos locaux, de manière raisonnée.*



EDITO



Dans le contexte anxiogène actuel, nous nous efforçons de garder un esprit positif. Nos valeurs en sont renforcées. L'entraide, la cohésion, la confiance, le respect de notre environnement, tout ce qui nous a permis d'avancer, à fait de notre entreprise un exemple pour d'autre. L'objectif n'est pas seulement de croître en interne mais aussi de diffuser et faire adhérer aux bonnes pratiques, toutes entités que l'on touche. [Nous sommes concepteur fabricant de produits et solutions électriques dans des domaines d'activités variés et développons notre impact de manière positive sur la société.](#)

**Produire mieux, plus sainement, en protégeant la planète et les hommes, c'est un enjeu qui touche à la fois nos salariés, nos fournisseurs et nos clients.**

Grâce à nos multiples services à forte valeur ajoutée et à notre flexibilité, nous faisons en sorte d'assurer l'obtention des produits dont le client a besoin au moment où il en a besoin. En effet nous nous engageons dans une politique d'amélioration continue et accordons une attention toute particulière à la satisfaction de nos clients selon des critères de qualité délais, composants à utiliser et de prix.

[Notre orientation industrielle assumée a permis l'acquisition en 2021 d'un parc machine. Plus de produits vont être standardisés et fabriqués de A à Z dans nos locaux en France.](#) Ainsi, nous avons fait partie du plan France Relance du gouvernement et sommes depuis adhérent à la French Fab.

**Solu-Watt se projette dans le futur prospère de l'industrie française et l'attractivité des métiers qui la compose.**

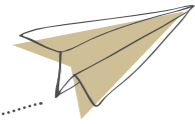
Notre domaine d'activité est sans cesse en évolution, les normes sont régulièrement modifiées avec des exigences grandissantes en termes de sécurité et d'environnement. C'est pourquoi, chaque coffret est soigneusement conçu dans le respect des normes.

Aux mêmes titres, chaque salarié est encadré avec soin. [Nous arborons des processus en ressource humaine appropriés.](#) La formation a une place importante dans notre organisation.

**L'accès à l'enseignement de notre savoir-faire fait partie intégrante du cahier des charges entreprise.**

[Chez Solu-watt, on évolue dans un environnement sain, avec une bonne éthique et une conscience écologique.](#)

*M. Delavenne, directeur de Solu-Watt.*



# SOMMAIRE

## 1 / L'ENTREPRISE

1/A - PRÉSENTATION

1/B - NOTRE MISSION AU-DELÀ DE NOTRE ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

## 2 / IDENTIFICATION, GESTION ET SUIVI DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

*Mise en lien des principes Global Compact avec 5 objectifs de développement durable des Nations Unies, que nous avons choisi d'axer notre stratégie RSE.*

*En vue de l'application progressive obligatoire de la directive européenne CSRD, nous avons mis en exergue nos actions et données ESG selon des critères et indicateurs spécifiés par celle-ci.*

### 2/A - ENVIRONNEMENTALE

2/A/1 - IDENTIFIER

2/A/2 - GÉRER

// ACTIONS SW :

CLIMAT - BIODIVERSITÉ - ÉNERGIE - PLASTIQUE - EMPREINTE CARBONE - DÉCHETS

2/A/3 - SUIVRE

### 2/B - SOCIÉTAL

2/B/1 - IDENTIFIER

2/B/2 - GÉRER

// ACTIONS SW :

NOTRE 360 - ENVIRONNEMENT & CONDITIONS DE TRAVAIL - ÉGALITÉ - VALORISATION - LOCAL & BIENVEILLANT

2/B/3 - SUIVRE

### 2/C - GOUVERNANCE

2/C/1 - IDENTIFIER

2/C/2 - GÉRER

// ACTIONS SW :

CHARTRE ENTREPRISE - PROCESSUS RELEVÉ DES IMPACTS - ALERTES ET REMONTÉS DROIT DE L'HOMME ET DU TRAVAIL

2/C/3 - SUIVRE

## 3 / COMMUNICATION AVEC LES PARTIES PRENANTES

3/A - PRINCIPALES PARTIES PRENANTES & LEURS ATTENTES

3/B - NOS ENGAGEMENTS & LEURS MISES EN PLACES

## 4 / OBJECTIFS à juin 2025

# 1 / L'ENTREPRISE

## 1/A - PRÉSENTATION



Solu-Watt vous permet l'accès à une large gamme de produits homologués et normalisés conçus en bureau d'étude et dans nos ateliers français. 

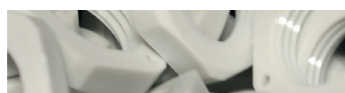
Grâce à nos multiples services à forte valeur ajoutée et à notre flexibilité, nous vous assurons d'obtenir les produits dont vous avez besoin au moment où vous en avez besoin.

**Parce que chaque client est différent, toute notre équipe est à l'écoute de vos besoins.**

## NOS SAVOIRS FAIRE



**Étudier et analyser**  
vos projets  
avec l'aide  
de nos techniciens.



**Trouver et mettre en place**  
des solutions innovantes  
adaptées  
à vos caractéristiques.



**Accompagner et développer**  
vos projets électriques.



**Co-concevoir et produire**  
la meilleure solution  
technico-économique  
qui répondra  
à vos besoins.

## NOS VALEURS



**Efficacité et équité**  
pour un rapport  
qualité / prix attractif.



**Respect de l'environnement**  
avec la participation  
d'acteurs locaux  
pour une démarche  
éco-responsable



**Exigence, pro-action et réactivité** pour des  
délais réduits.



**Confiance et partage**  
pour un suivi  
personnalisé du client,  
et du projet.

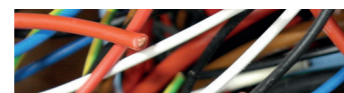
## NOTRE VISION



**Pratiquer la bienveillance**  
et la confiance  
entre collaborateurs.



**Développer les compétences**  
de chaque  
collaborateur  
et ainsi valoriser  
leurs implications.



**Être un acteur responsable,** social  
et économique. à  
l'écoute de chaque  
interlocuteur.



**Être une entreprise dynamique et rentable,**  
collaborative  
et innovante.



## RAISON SOCIALE : SOLU-WATT

Adresse : 602 rue Pouilly-Vinzelles Code postal : 71000 // Ville : Macôn // Pays : France

Téléphone : 03 85 23 99 99 // Structure juridique : SAS // SIRET 38169922200034 // Code APE 4669A

Activité principale : Fabrication de solutions électriques montées-câblées sur-mesure (armoires électriques, coffret de branchement, coffret électrique...)

Interlocuteurs : - Commercial : M.Delavenne Tél. : 03 85 23 99 99 / 06 13 16 55 05  
- Technique : P.Simoes Tél. : 03 85 23 99 99

Site web :  
<https://www.solu-watt.fr/>

Actionariat : société 100% familiale

Le positionnement et les Secteurs d'activité :  
Solu-Watt apporte des produits et des solutions électriques auprès de clients industriels (Uniquement en B to B)

Solu-Watt bâtit sa valeur ajoutée autour de sa performance technico-économique et de sa compétence électrique et industrielle.

- Réalisation de sur-mesure à délai court
- Achats globalisés autant que possible
- Qualité des prestations
- Bureau d'étude Electrique et Mécanique

Solu-Watt a développé son activité via la vente de matériel de Négoce.

- Grossiste en matériel électrique auprès d'intégrateurs (pas de réseau de magasins)
- Grossiste en éclairage (produits spécifiques complémentaires à nos marchés cibles)

Solu-Watt est positionné sur plusieurs marchés de niches afin d'équilibrer sa croissance, et sa résilience aux perturbations des marchés

- Armoires et Coffrets de chantier (Secteur Chantier mobile)
- Armoires et Coffrets Événementiel (Secteur événementiel)
- Coffrets pompage et piscine (Secteur Eau)
- Armoires et Coffrets photovoltaïques (Secteur Energie Renouvelable)
- Coffrets sur-mesure pour divers intégrateurs (Secteur Fabrication)



## 1/B - NOTRE MISSION AU-DELÀ DE NOTRE ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Au regard de l'importance des critères de développement durable dans les décisions d'investissement, Solu-Watt a fait le choix de s'engager à la réussite des ODD de l'ONU. Nous avons fait le choix de nous concentrer sur 5 d'entre eux :



- ODD n°3 / bonne santé & bien-être
- ODD n°8 / travail décent & croissance économique
- ODD n°9 / industrie, innovation & infrastructure
- ODD n°12/ consommation & production responsable
- ODD n°13/ mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Cette démarche est porteuse de sens pour l'ensemble des salariés, en particulier la jeune génération de plus en plus exigeante sur tous les sujets liés à la RSE.

Ces impératifs - promouvoir la transition énergétique et écologique, déployer l'économie circulaire, décarboner nos activités, faire de la RSE un facteur de compétitivité - ne sont pas un frein au développement économique. C'est au contraire **une opportunité en termes de vivier d'emplois et pour coconstruire un monde où il fera bon vivre durablement pour les générations futures.**

**Un quotidien bienveillant, éco-responsable et résolument engagé en matière de développement durable, c'est ça notre RSE !!**

Notre rôle en tant qu'entreprise émergente industrielle, est de faire valoir une raison d'être engagée. Réaliser notre activité économique en résolvant un problème sociétal c'est possible !

- Utiliser des sources d'énergie renouvelables telles que l'énergie solaire.
- Promouvoir l'utilisation de nos solutions écoconçu et encourager des comportements de consommation qui réduisent la demande d'énergie.
- Encourager l'utilisation de véhicules électriques et de solutions de transport public.
- Etc...

Il y a plein de raisons d'être optimiste et de nombreuses actions que nous pouvons entreprendre pour faire une différence !

Que cela soit pour le changement climatique ou pour la santé mentale, les défis environnementaux et sociaux que nous rencontrons aujourd'hui ne doivent pas être négligés.

Prendre soin de notre bien-être mental est essentiel pour nous sentir bien et être en mesure d'agir pour un avenir durable.

Chaque petite action compte et, ensemble contribuons à un avenir plus sain pour notre planète.

Solu-Watt est en marche, être partie prenante dans notre entreprise, c'est faire vivre l'électricité autrement. Nous sommes fière de faire partie des entreprises qui participe à la réhabilitation du monde.

## 2 / IDENTIFICATION, GESTION ET SUIVI DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

### 2 / A - ENVIRONNEMENTALE 2 / A / 1 - IDENTIFIER

#### // CONTEXTE EXTERNE DE LA SOCIÉTÉ CIVILE & INTERACTION SUR L'INTERNE, SOLU-WATT

##### *Le monde d'aujourd'hui :*

L'environnement dans le monde actuel fait face à de nombreux défis, notamment le changement climatique, la pollution, la perte de biodiversité et la déforestation. Ces problèmes sont souvent interconnectés et ont des impacts significatifs sur les écosystèmes, la santé humaine et l'économie.

Cette situation est préoccupante.

**Il y a le changement climatique :** Les températures mondiales continuent d'augmenter, entraînant des phénomènes météorologiques extrêmes, tels que des sécheresses, des inondations et des tempêtes. Cela a des impacts significatifs sur la biodiversité, l'agriculture et la santé humaine.

**La pollution :** L'air, l'eau et le sol sont de plus en plus pollués par les déchets industriels, les plastiques et les produits chimiques, ce qui affecte la santé des écosystèmes et des populations.

**La perte de biodiversité :** De nombreuses espèces sont menacées d'extinction en raison de la destruction des habitats, de la pollution, et du changement climatique. La perte de biodiversité a des conséquences sur les écosystèmes et les services qu'ils fournissent.

**La déforestation :** en particulier dans les zones tropicales, continue à un rythme alarmant, contribuant à la perte de biodiversité et à l'augmentation des émissions de gaz à effet de serre.

Malgré ces défis, il y a une prise de conscience croissante des enjeux environnementaux. De plus en plus de personnes et d'entreprises cherchent à adopter des pratiques durables et à soutenir des politiques favorables à l'environnement.

Des accords internationaux, comme l'Accord de Paris, visent à rassembler les pays autour d'objectifs communs pour lutter contre le changement climatique, bien que leur mise en œuvre varie d'un pays à l'autre.



Les Objectifs de Développement Durable (ODD) n°9, n°12 et n°13 sont des initiatives des Nations Unies qui visent à promouvoir des pratiques durables et à lutter contre le changement climatique. Solu-Watt a évalué et sélectionné que ses actions les plus significatives pour réduire son impact environnemental sont portés par ces deux ODD.

### ODD N°12 : CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

Cet objectif vise à garantir des modes de consommation et de production durables.

Voici quelques points clés :

**Réduction des déchets :** Encourager la réduction, la réutilisation et le recyclage des déchets.

**Utilisation efficace des ressources :** Promouvoir l'utilisation durable des ressources naturelles et l'efficacité énergétique.

**Pratiques durables :** Encourager les entreprises et les consommateurs à adopter des pratiques de consommation responsables.

**Éducation :** Sensibiliser les populations sur l'importance de la durabilité et des choix responsables.

### ODD N°9 : INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURES

Cet objectif vise à « bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable et encourager l'innovation ». Voici quelques points clés :

**Industrialisation durable :** L'ODD encourage une industrialisation qui ne nuit pas à l'environnement et qui utilise des ressources de manière efficace, tout en créant des emplois et en soutenant la croissance économique.

**Innovation :** L'ODD met l'accent sur l'importance de l'innovation pour stimuler le développement durable, notamment par le biais de la recherche et du développement de technologies durables.

**Partenariats :** La collaboration entre les secteurs public et privé, ainsi que les partenariats internationaux, est essentielle pour atteindre cet objectif.

**Renforcer les capacités des petites et moyennes entreprises (PME) :** Encourager le soutien et le développement des PME, qui sont essentielles pour l'innovation et la création d'emplois.



Il est fascinant de voir comment les ODD n°9, n°12 et n°13 s'entrelacent avec nos choix quotidiens et nos pratiques professionnelles.

Par exemple, en tant qu'entreprise, adopter des stratégies de consommation et de production responsables va non seulement contribuer à la durabilité, mais aussi renforcer la réputation de notre marque.

Nous mettons en place des initiatives pour réduire les déchets dans nos opérations ou sensibiliser nos employés à des pratiques écoresponsables. Cela inspire nos clients à faire des choix plus durables. **En intégrant ces objectifs dans notre culture d'entreprise, nous comptons jouer un rôle actif dans la lutte contre le changement climatique tout en améliorant l'efficacité de notre entreprise.**

### ODD N°13 : LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Cet objectif se concentre sur la nécessité d'agir d'urgence pour lutter contre le changement climatique et ses impacts. Voici quelques aspects importants :

**Réduction des émissions de gaz à effet de serre :** Encourager les pays et les entreprises à réduire leurs émissions pour limiter le réchauffement climatique.

**Adaptation :** Promouvoir des stratégies d'adaptation aux impacts du changement climatique, en particulier pour les pays et les communautés vulnérables.

**Financement climatique :** Mobiliser des financements pour soutenir des initiatives visant à atténuer et à s'adapter au changement climatique.

**Sensibilisation :** Promouvoir la sensibilisation et l'éducation sur les enjeux climatiques.

Ces deux objectifs sont interconnectés et soulignent l'importance d'adopter des pratiques durables pour garantir un avenir viable pour les générations futures.

#### // CONTEXTE INTERNE À SOLU-WATT

En effet, pour pallier aux divers problèmes environnementaux du monde actuel, nous avons l'opportunité d'adopter des approches nouvelles que ce soit au niveau individuel ou communautaire.

Voici quelques stratégies mises en place en interne chez Solu-watt :

**Adoption de pratiques durables :** Encourager l'utilisation d'énergies renouvelables, réduire les déchets, et promouvoir le recyclage et la réutilisation des matériaux.

**Éducation et sensibilisation :** Informer les salariés sur l'importance de la durabilité et des impacts des actions individuelles sur l'environnement.

**Conservation des ressources naturelles :** Protéger les écosystèmes et les habitats naturels pour préserver la biodiversité. Faire de la tonte raisonnée et planter des arbres.

**Innovation technologique :** Investir dans la recherche et le développement de technologies et de solutions propres et durables.

Les PME font face à une multitude de risques et d'opportunités en lien avec les problématiques environnementales actuelles.

### Risques identifiés:

**-RÈGLEMENTATIONS ACCRUES** : Les nouvelles lois environnementales deviennent de plus en plus strictes, et impacte nos marchés traditionnels de manière significative :

- L'exemple de la loi ZAN (Zéro Artificialisation Nette) et de la RT2020 (Réglementation Thermique 2020) impacte directement le marché de la construction avec moins de foncier et des coûts plus élevés. D'où un effondrement de ce marché

- Un autre exemple est la mise en place du CSRD qui devient obligatoire en démarrant pas les grands groupes, puis aux ETI. Cette obligation génère de nouvelles demandes de la part de nos donneurs d'ordre via de nouvelles spécifications et obligations. Cela nous contraint de plus en plus avec le risque de ne plus pouvoir accéder à ces marchés de gros donneur d'ordre.

**-COÛTS D'EXPLOITATION** : L'augmentation des coûts des ressources naturelles (l'exemple du cuivre, dont la pénurie est annoncée, impacte fortement nos coûts d'achats) comme l'énergie et l'eau, peut affecter la rentabilité de notre entreprise. Une régulation des consommations est active.

**-RÉPUTATION** : Une mauvaise gestion des impacts environnementaux peut nuire à l'image de l'entreprise et entraîner une perte de clients. Aussi, une bonne gestion des aspects environnementaux devient incontournable auprès des clients qui privilégient les pratiques durables, ou l'exige via des outils adaptés. // Cela nous contraint, et ayant nombre de marchés de niches, nous oblige à nous contraindre au risque de perdre le flux d'activité avec eux. En effet Les consommateurs sont de plus en plus sensibles à la gestion de la RSE dans les entreprises. Ainsi, même, nos fournisseurs, se doivent d'être pertinents et transparents dans leurs actions.

**-CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT VULNÉRABLES** : Les perturbations causées par des événements climatiques extrêmes peuvent affecter notre chaîne d'approvisionnement, rendant notre production plus vulnérable.

### Opportunités :

**-L'INNOVATION** : Les défis environnementaux stimulent l'innovation. Nous développons de nouveaux produits, en essayant de nous démarquer sur le marché.

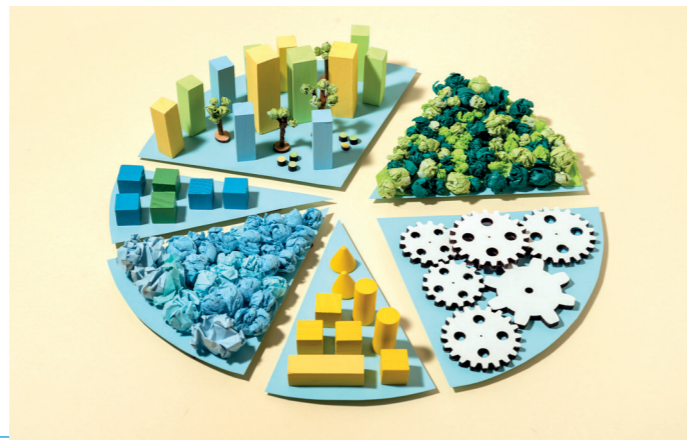
**-MARCHÉ CROISSANT DES PRODUITS DURABLES** : La demande pour des produits et services respectueux de l'environnement est en forte croissance. Nous adoptons des pratiques durables et fabriquons des solutions pérennes, afin de proposer à nos fidèles clients des produits conformes et adaptés au changement climatique. De plus nous présentons nos innovations pour suivre le marché et attirer de nouveaux clients.

**-ÉCONOMIES D'ÉNERGIE** : En investissant dans des technologies écoénergétiques, nous réduisons nos coûts d'exploitation à long terme. Notre toit PV est un exemple d'investissement rentable pour la planète et pour l'entreprise.

**-AVANTAGES CONCURRENTIELS** : Adopter des pratiques durables peut renforcer la réputation et donner un avantage concurrentiel, attirant ainsi des clients soucieux de l'environnement. C'est pour cette philosophie, nous souhaitons au mieux être entourés de gens sensibles à l'environnement, pour pouvoir collaborer en toute écologie !

En intégrant des pratiques durables, nous pouvons non seulement atténuer les risques liés aux problématiques environnementales, mais aussi se positionner favorablement pour saisir de nouvelles opportunités.

Nous avons du faire face et nous mettrons en action.



// ACTIONS SW :

CLIMAT - BIODIVERSITÉ - ÉNERGIE - PLASTIQUE - EMPREINTE CARBONE - DÉCHETS

En tant qu'entreprise de + ou -50 salariés, nous entreprenons des actions concrètes pour lutter contre la dégradation de l'environnement et soutenir les odd n°12 & 13 :

**Évaluation de l'empreinte écologique** : Mesurez notre empreinte carbone et identifiez les domaines où des améliorations peuvent être apportées.

**Réduction des déchets** : Mise en place de politiques de réduction des déchets, comme le recyclage, la réduction de l'utilisation de plastiques à usage unique et la promotion de l'impression recto-verso.

**Efficacité énergétique** : Investissement dans des appareils économes en énergie et encouragez l'utilisation de l'éclairage naturel. Pensez à des solutions comme l'éclairage LED et des systèmes de gestion de l'énergie.

**Mobilité durable** : Encouragez les employés à utiliser des moyens de transport durables, comme le covoiturage, le vélo ou les transports en commun.

**Sensibilisation et formation** : Organiser des sessions de sensibilisation à l'environnement pour nos employés afin de les encourager à adopter des comportements plus durables dans leur vie professionnelle et personnelle.

**Partenariats** : Collaborer avec des organisations locales ou des ONG pour participer à des initiatives de protection de l'environnement.

**Produits et services durables** : Si possible, orienter notre offre vers des produits ou services plus durables et respectueux de l'environnement.

**Rapports sur la durabilité** : Publier des rapports sur nos initiatives et progrès en matière de durabilité pour montrer notre engagement envers l'environnement

## LE CLIMAT

*Réduire l'impact sur l'environnement :* collaborateurs dans la politique RSE de l'entreprise

**Dans nos perspectives sociétales et environnementales nous avons pour ambition d'être meilleurs pour la planète. Nous souhaitons réduire notre impact néfaste pour le climat.**

Dans la liste des choses à faire nous avons déjà entamé pas mal de points :

**L'adoption d'attitudes éco-citoyennes :**

- Mise en place des écogestes
- Tendre vers une entreprise zéro-papier
- Recyclage de tous les déchets
- Nous nous équipons principalement avec du matériel de seconde main ou reconditionné
- Grâce à la flexibilité on réduit les déplacements domicile-travail
- Nous faisons en sorte d'impliquer l'ensemble des

collaborateurs dans la politique RSE de l'entreprise

- On s'entoure de partenaires et de collaborateurs partageant les mêmes valeurs

**Les achats responsables**

- Plan de relocalisation d'une partie des achats lointains : Analyse et remise en cause des achats Chine quand cela est possible et pertinent. Puis mise en œuvre du plan de relocalisation

**L'amélioration du fonctionnement global de l'entreprise**

- Calcul de notre empreinte carbone
- Projet ISO9001 : Projet initié

**Contribuer à la définition d'un monde meilleur et plus respectueux de la nature et de l'Homme implique quelques efforts. Mais ces sacrifices sont mineurs au regard des bénéfices obtenus.**



## BIODIVERSITÉ

*Protéger et ne rien négliger :*

La biodiversité fait référence à la variété des formes de vie sur Terre, y compris les différentes espèces de plantes, d'animaux, de champignons et de micro-organismes, ainsi que les écosystèmes qu'ils forment. Elle est essentielle pour le bon fonctionnement des écosystèmes et pour le bien-être humain, car elle contribue à des services vitaux comme la pollinisation, la purification de l'eau et la régulation du climat.

Nous faisons attention à nos démarches.

**L'adoption de geste simple aide à protéger la biodiversité :**

- Nous pratiquons la tonte raisonnée
- Nous allons mettre en place une démarche pour protéger une espèce locale en voie d'extinction
- Nous avons planté des arbres sur notre terrain
- Nous avons un potager partagé

## ÉNERGIE

*Être autonome et sain en énergie :*

Solu-watt a fait naître en septembre 2021 un nouveau bâtiment d'environ 2000m<sup>2</sup> de surface dans la Zone D'activité en Darèze de la Roche Vineuse.

Avec l'acquisition de cet espace de production et de stockage, Solu-Watt renforce ses valeurs et sa vision d'entreprise industrielle. **Un ensemble de 264 panneaux solaires pour 100 kWc a été posé sur une partie du toit.**

Pendant ces semaines de mise en place, le toit visible depuis la D85, fut le divertissement des automobilistes! **Un chantier réussi qui fait de Solu-watt une société actuelle, visant un meilleur avenir pour tous.**

*Investissement > 70K€. Installation Septembre 2021*

Nous avons pour ambition de poser de nouveaux panneaux solaires sur la seconde partie du bâtiment de La Roche Vineuse. Cela va nous permettre de faire du stockage d'énergie. Le toit plat et non conçu initialement pour la pose de panneaux, nous avons un cahier des charges assez conséquent. Le poids, l'étanchéité, les raccordements. Courant 2025, nous pourrions voir nos premiers bénéfices écologiques de cet investissement.

En début d'année 2023, nous avons acquis une borne électrique. Elle est installée sur notre site de Mâcon loché et permet au commerciale de recharger sa voiture. Dans la même ambition, nous avons décidé de changer au fur et à mesure notre parc voiture et camion par des véhicules électriques.



Pour économiser temps et argent, améliorer notre organisation de travail et surtout consommer raisonnablement, nous tendons à numériser tous nos documents. **Dématérialiser au maximum la gestion documentaire :**

- factures;
- fiches de paie;
- documents papier internes;
- échanges clients et fournisseurs;
- dossiers financiers et comptables.

**La dématérialisation entraîne également un changement dans l'organisation de notre management.** **On se dirige vers une communication moins administrative, moins physique, plus numérique, digitale.** C'est une transformation profonde des habitudes.

On commence par de petits changements quotidiens : Réduction des bannières dans les signatures de mail, traitement des impressions en noir et blanc, paramètre défini sur une police qui permet optimiser l'espace et l'encre utilisée.

**Nos catalogues sont « optimisés ».** Grâce à la réalité augmentée, via des applications comme FiroPrint, nos catalogues sont interactifs et de moins en moins obsolètes. Leur durée de vie est multipliée par 3. La réduction des pages est conséquente.

# PLASTIQUE

## Envisager et frôler l'éco-conception :

Notre pôle innovation a pour objectif l'intégration systématique des aspects environnementaux dès la conception et le développement de nos produits avec pour objectif, la réduction des impacts environnementaux négatifs tout au long de leur cycle de vie à service rendu équivalent ou supérieur. Cette approche dès l'amont d'un processus de conception vise à trouver le meilleur équilibre entre les exigences, environnementales, sociales, techniques et économiques dans la conception et le développement de produits.

**La démarche est avantageuse et permet de réduire les nuisances environnementales à la source. Notamment la réduction de l'utilisation du plastique.**

D'autre part, tous les produits sont concernés par l'éco-conception : leur quasi-totalité nécessite de la matière et de l'énergie, pour la fabrication et le transport, des emballages pour être protégés, et ils finiront un jour sous forme de déchets. Tout produit peut donc être amélioré. Le produit éco-conçu est un produit ayant fait l'objet d'une démarche réfléchie, liée à l'efficacité énergétique. Quand elle donne lieu à des améliorations significatives, on peut qualifier le produit d'éco-produit qui sera alors source de moins d'impacts sur l'environnement, tout au long de son cycle de vie, par rapport à d'autres produits d'usage similaire. **Chez nous, les conditionnements des coffrets ont été repensés et nous avons considérablement réduit nos déchets.**

- Conception optimisée sous logiciel 3D, et prototype (s) réalisé (s) avec une nouvelle imprimante 3D
- Moule(s) dédié(s) compact (moins utilisation de matière).
- Reconception d'une partie de nos emballages pour ne plus utiliser de plastiques, ou uniquement du plastique recyclé, scotch craft, film plastique recyclable, bulle recyclable, réutilisation de papier déchiqueté...



## Sensibiliser à la dimension éco-responsable les clients :



Nous communiquons avec nos clients de manière raisonnée tout en les motivant à cette dimension écologique que nous avons.

Nous faisons en sorte de passer un message à travers nos goodies. Lors de nos présences sur les salons, nos Goodies sont le plus possible éco-responsables, le plus souvent achetés localement ou même réalisés en interne sur nos imprimantes 3D avec du fil composé de matériaux recyclés.

Nous proposons des emballages plus écologiques à nos clients. Des cartons recyclés, des impressions à l'encre à l'eau, des supports sur papiers recyclés... **Leurs marques apposées sur du conditionnement plus simple et moins néfaste n'est que meilleur pour l'image.**

Nous travaillons aussi avec eux sur le transport. Après analyse, et négociation nous proposons des options de transport à coûts moindres et moins impactantes pour la planète.

## Conditionnement

Nous avons repensé notre gamme de carton. **Nous mettons en œuvre des pratiques efficaces et des méthodes d'emballage qui minimisent l'impact environnemental.** Cela inclut l'utilisation de matériaux durables, recyclables ou compostables, ainsi que la réduction de la quantité d'emballage utilisé.

Notre conception des emballages : Les gammes de cartons ont été optimisées et repensées en terme de durabilité. Les tailles sont réduites et les remplissages moindres. Les rejets de notre déchiqueteuse sont réutilisés pour bourrer les cartons et caler les coffrets. De plus les divers emballages de nos fournisseurs sont eux aussi révalorisés dans notre cycle de vie produit.

Nos nouveaux cartons Solu-watt peuvent être réutilisés pour divers produits. Il n'y a plus 1 carton par solution mais 1 carton pour 4 solutions différentes. En effet le graphisme apposé sur ces derniers est commun, il représente l'entreprise et non le produit.

Le cartonnier, Cartonnage du Roannais est local. Le coût impact du transport est donc minime.

L'impression est en flexographie, à l'encre à l'eau. Pas de solvant ou pelliculage très nocif et non recyclable.



# EMPREINTE CARBONE

## Charte pour engagement fournisseurs :

La reconnaissance du changement climatique comme un enjeu public a émergé très lentement à partir de la fin des années 1960. Mais pour le grand public, le moment clé où le changement climatique devient un nouvel objet de gouvernement est la signature du Protocole de Kyoto en 1997, premier accord international assorti d'objectifs quantifiés de réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'un calendrier.

Aujourd'hui dire que le changement climatique n'est pas un sujet d'actualité relève de l'euphémisme.

C'est un problème global d'environnement, qui met en jeu le devenir des générations futures et qui soulève des problèmes d'équité intragénérationnels aigus selon le degré d'exposition des territoires et des populations aux changements climatiques.

Ces nouveaux enjeux climatiques, nécessitent plus que jamais une étroite collaboration entre les entreprises, les salariés, les clients et les fournisseurs.

Nous avons mis en place depuis juin 2021 une charte fournisseur achat responsable. Aujourd'hui nous continuons à transmettre notre charte à jour à chaque nouveau fournisseurs.

## Mesurer notre empreinte carbone et mettre en place les bonnes actions :

Selon son mode de vie, un individu émet une quantité plus ou moins importante de dioxyde de carbone (CO2) dans l'atmosphère. Mesurer son empreinte carbone (CO2 et autres gaz à effets de serre) lui permet ainsi de corriger certaines habitudes de consommation, afin de réduire son impact carbone sur l'environnement.

De nos jours, toutes les entreprises sont concernées par cette mesure.

Nous avons mis en place une 1ère mesure de notre impact carbone sous notre ERP depuis deux ans. Nous avons analysé les résultats et continuons au fur et à mesure. Nous avons identifiés des points à corriger.

La mise en place d'un plan d'actions de réduction de notre impact carbone est en cours.



## Se véhiculer avec des transports doux et sain :

Dans un avenir proche nous envisageons l'ecomobilité chez Solu-Watt. Changer notre parc automobile. L'objectif est de s'orienter vers une mobilité urbaine moins polluante.

Nous avons déjà acquis une borne électrique, et une voiture électrique.

Nous continuons notre démarche pour favoriser des moyens de déplacement plus sain.



## Associer industrialisation et écologie :

Le 100 % Made in France, et la réduction de l'impact carbone sont des motivations importantes pour Solu-Watt.

Ces changements sociaux et économiques significatifs nous amène à devoir répondre plus vite et plus facilement aux demande clients. Nous usinons des pièces plus complexes en grande série dans nos ateliers en interne. Et nous avons repenser les espaces et méthodes de production. Grâce aussi à l'acquisition de nouvelles machines.

Cela nous permet de rendre nos produits plus « standard » et définir des process plus industriel, de production en série. L'objectif de la standardisation est d'assurer la qualité, la compatibilité et l'interchangeabilité.

## Tendre à la dimension éco-responsable en interne :

Cela passe aussi par la sensibilisation du personnel. Nous essayons au plus possible de limiter les déchets. Nous avons mis en place un référentiel environnement en interne depuis septembre 2020.

Nous actualisons le document au fur et à mesure des évolutions.

Nous avons une gestion des déchets et du recyclage des chutes ou matériel non-utilisés. Nous travaillons avec des entreprises comme Recyclum pour nos réglettes. Nos catalogues et brochures obsolètes sont recyclés via une plateforme qui récupère les supports et les valorise. Nos impressions ratées ou non utilisables sont déchiquetées en interne et réutilisées dans nos emballages.

Notre objectif n'est pas seulement de sensibiliser juste dans le cadre de l'entreprise, nous souhaitons aussi pousser à faire prendre conscience au delà. Que nos salariés puissent faire les mêmes gestes chez eux avec leur entourage. 10 salariés touchés vont eux aussi diffuser les messages et gestes responsables sur au moins 2 personnes de leur entourage.

Être responsable, être écolo, être plus attentif aux autres, cela doit aussi se faire dans l'entreprise. En effet, nous passons une bonne partie de notre vie dans nos entreprises, et une grande part de nos impacts sur l'environnement ont lieu dans l'entreprise. De ce fait, les choix que nous faisons dans notre vie quotidienne ou au travail, dans l'entreprise, peuvent aussi participer à la transition vers un monde plus juste et plus responsable.

Lors de nos événements d'entreprise chaque action est pensée pour ne pas créer d'impact sur l'environnement. Nos utilisons de la vaisselle réutilisable, des entreprises responsables, des aménagements durables, des animations sans déchets...

## Gérer les déchets et le recyclage des chutes ou matériel non utilisé :

Nous avons en place une collecte de DEEE. La réglementation impose leur recyclage. Dans un entreprise comme la notre, le matériel électrique est plus que présent, il est important de bien respecter les lois les concernant. Ce sont des polluants, il faut valoriser tant que possible leur traitement après usage.

Nos matériels informatiques sont redonnés et reconditionnés tant que possible. Nos cartouches d'encre sont elles aussi collectées par le prestataire et recyclées. Nous essayons que le chemin de nos consommables soit le plus écologique possible. Le retour aux fournisseurs est nécessaire. Il valorise son propre produit, diminue nos déchets et valorise le matériel obsolète.

À l'échelle des employés, nous proposons aussi quelques services : Les employés déposent dans une boîte mise à disposition leurs piles, ampoules ou cartouches d'encre et Solu-Watt s'occupe du reste.

Nous travaillons en méthode des 5S, pratique traduisant la volonté de débarrasser son environnement de vie ou de travail des choses qui

l'encombrement, de veiller à ce qu'il reste rangé, de le garder en ordre, de le nettoyer et d'y instaurer la rigueur nécessaire à la qualité et au juste à temps. Initialement développée dans les usines japonaises de Toyota, cette méthode se décompose ainsi :

- Seiri : se débarrasser de l'inutile
- Seiso : faire scintiller
- Seiton : organiser son lieu de travail
- Seiketsu : standardiser les règles
- Shitsuke : suivre les améliorations

Pour ce faire, les employés réservent un peu de temps à la fin de chaque journée pour ranger leurs outils au bon endroit, faire le ménage de leur poste de travail.

## Créer des actions en interne pour une meilleure gestion des déchets :

Atteindre le « Zéro déchet au bureau » est avant tout une prise de position, une philosophie de vie qui vise en priorité à consommer responsable, réduire, réutiliser, réparer, composter et recycler.

La démarche du Zéro déchet au bureau se fait progressivement et peut être mise en place rapidement. Par exemple chez Solu-Watt nous avons mis le tri sélectif en place, réalisé un compost, mis en place des gestes quotidiens éco-responsable et de nombreuses actions. L'amplitude de la démarche est corrélée aux facteurs suivants :

- La volonté du dirigeant d'agir sur la démarche zéro déchet en y consacrant du temps.
- La volonté de préserver la planète avec des actions simples et quotidiennes.
- La motivation de chacun pour changer ses habitudes.
- Le niveau d'avancement de l'entreprise sur sa gestion des déchets.
- La motivation des acteurs qui pilotent le projet.

Solu-Watt a réuni tous les facteurs et pousse toujours plus loin ses actions. La mise en place de notre démarche zéro déchets

prend une place importante dans l'impact de notre RSE. Elle renforce le lien social entre les salariés/clients et crée un véritable sentiment d'appartenance à des valeurs communes. Elle permet de promouvoir notre image d'entreprise éco-responsable auprès de nos clients. Et elle encourage chacun à réduire ses déchets en entreprise et à domicile.

Réduire collectivement les déchets au bureau, à la maison, c'est agir pleinement pour la transition écologique.



// INDICATEURS & ACTIONS CORRECTIVES

Afin de rendre compte de nos performances en matière de durabilité, y compris des aspects environnementaux, nous avons fait le choix de suivre les indicateurs proposés par la directive de l'Union européenne, la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) qui vise à renforcer la transparence des entreprises.

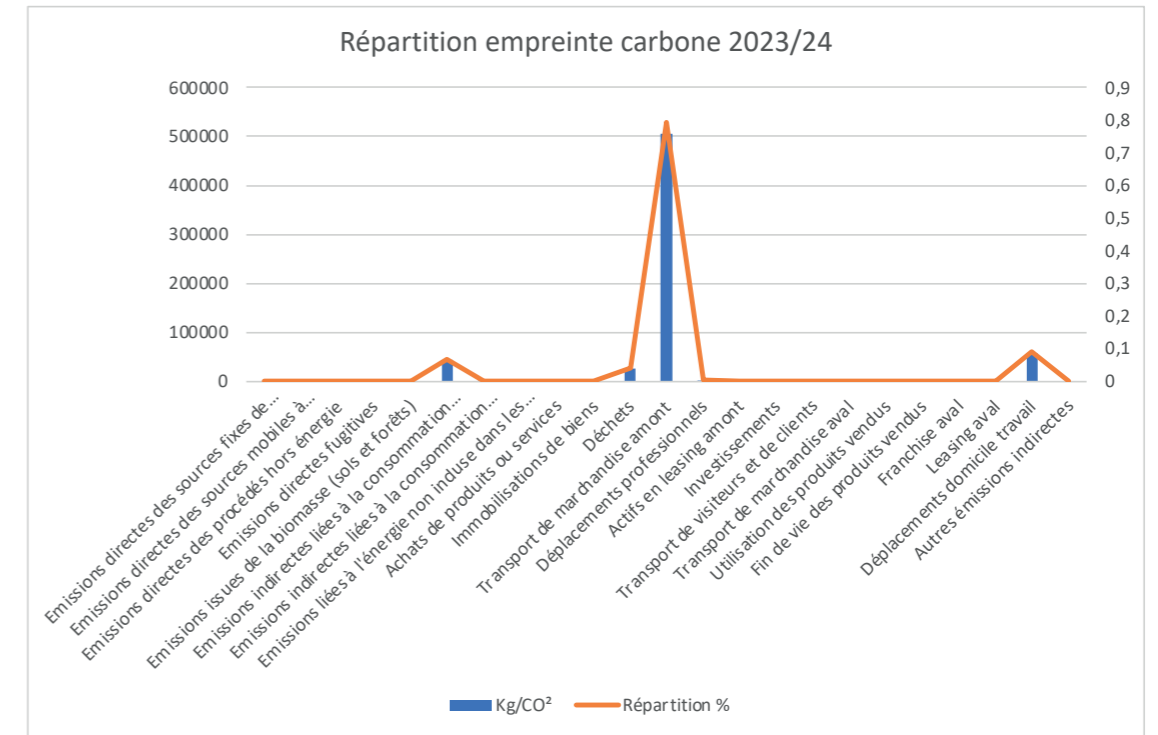
Atténuation du changement climatique et émissions scope 1,2,3  
Bilan carbone de Solu-Watt :

2023 /2024

Scope	Num	Libellé	Kg/CO <sup>2</sup>	Répartition %
1	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	0,00	0,00%
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	0,00	0,00%
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	0,00	0,00%
	4	Emissions directes fugitives	0,00	0,00%
	5	Emissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0,00	0,00%
2	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	43762,05	6,87%
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	563,85	0,09%
3	8	Emissions liées à l'énergie non incluse dans les catégories « émissions directes de GES » et « émissions de GES à énergie indirectes »	0,00	0,00%
	9	Achats de produits ou services	0,00	0,00%
	10	Immobilisations de biens	0,00	0,00%
	11	Déchets	26212,65	4,12%
	12	Transport de marchandise amont	505495,02	79,40%
	13	Déplacements professionnels	2314,00	0,36%
	14	Actifs en leasing amont	0,00	0,00%
	15	Investissements	0,00	0,00%
	16	Transport de visiteurs et de clients	0,00	0,00%
	17	Transport de marchandise aval	0,00	0,00%
	18	Utilisation des produits vendus	0,00	0,00%
	19	Fin de vie des produits vendus	0,00	0,00%
	20	Franchise aval	0,00	0,00%
	21	Leasing aval	0,00	0,00%
	22	Déplacements domicile travail	58258,85	9,15%
	23	Autres émissions indirectes	0,00	0,00%
<b>Somme (kg de CO2)</b>			<b>636606,42</b>	100,00%
			<b>636,61</b>	<b>t/CO2</b>
<b>Gain</b>				
	1	Toit PV LRV (t/CO2)	-21	-3,30%
<b>Résultat</b>			<b>615,61</b>	<b>t/CO2</b>

Utilisation de la base de l'ADEME

Année	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Empreinte (t CO <sup>2</sup> /an)	769,05	628,39	615,61
% d'évolution de N-1 à N		-18,29%	-2,03%



Après analyse des résultats, il va nous falloir entamer des actions correctives :

- Mieux maîtriser les transports (fournisseurs, ) réduire de 15% l'impact CO2 dans le transport de marchandises d'ici 2025
- Approfondir notre démarche d'éco-conception

L'utilisation des ressources et l'économie circulaire  
Bilan carbone des produit Solu-watt :

Nous sommes en cours d'évaluation , pour l'instant mise à jours de la base de données et phase de test au bureau d'étude. À juin 2025 nous pourrons afficher sur nos fabrication leur bilan carbone.

Nous envisageons déjà des actions correctives de bon sens :

- Trouver des substitution composants moins impactant pour l'environnement
- Travailler avec des fournisseurs plus locaux
- Utiliser plus de matières premières durables dans nos produits

La pollution - L'adaptation au changement  
La mesure carburant :

	UP1	UP3	UP4	UP2	Total	
Site						
distance aller/retour (km)	4,2	54,6	55,2	23,6		
Cout aller/retour (€)	0,90 €	5,92 €	7,52 €	2,45 €		
Occurrence sur 1 semaine	4	3	5	5		
Cout semaine	3,60 €	17,76 €	37,60 €	12,25 €		
Cout annuel	162,00 €	799,20 €	1 692,00 €	551,25 €	<b>3 204,45 €</b>	<b>Empreinte carbone (tCO<sup>2</sup>)</b>
km annuel	756	7371	12420	5310	<b>25857,00</b>	<b>12,1</b>

Après analyse des résultats, il va nous falloir entamer des actions correctives :

-Mettre la flotte de véhicules en véhicules hybride ou électrique à 100 % d'ici 2026



La valorisation / coût d'évacuation des déchets :

Coût d'évacuation de juin 2023 à juin 2024 est de 7 811,00 €.

Nous avons valorisé 31,63% de nos emballage. Les données sont transmises à l'ADEME chaque année.

	Production avec cartons	Production total
Qte	<b>33248,00</b>	106020,00
répartition (%)	<b>31,36%</b>	

Après analyse des résultats, il va nous falloir entamer des actions correctives :

-Nous devons nous mobiliser pour que 90 % de nos emballages primaires et secondaires soient exempts de plastiques à usage unique et utilisent du carton si possible recyclé d'ici 2025



## 2 / IDENTIFICATION, GESTION ET SUIVI DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

### 2 / B - SOCIÉTAL 2 / B / 1 - IDENTIFIER

// CONTEXTE EXTERNE DE LA SOCIÉTÉ CIVILE & INTERACTION SUR L'INTERNE, SOLU-WATT

*Le monde d'aujourd'hui :*

L'environnement dans le monde actuel fait face à de nombreux défis, notamment les nouveaux conflits géopolitiques, les défis sanitaires, avec des impacts significatifs sur les personnes, la santé mentale et l'économie.

Cette situation est aussi très préoccupante.

Le développement de 2 blocs (Chine-Iran-Russie-Biélorussie-Corée du Nord d'un côté et USA-Europe-Ukraine-Israël de l'autre) avec de plus en plus de points de confrontation guerrier se matérialise de semaine en semaine. Cela génère des zones de guerre militaire et de guerre commerciales, entraînant des phénomènes d'instabilités dans les transports, les accès aux matières premières, les coûts des produits et notamment de l'énergie. Cela a des impacts significatifs sur le stress des personnes, la stabilité des activités économiques et celles des états

La crise COVID a aussi montré notre exposition à des risques sanitaires de grande ampleur. Ce type de crise dans notre monde mondialisé par nature se reproduira, mais sous une autre forme. Cette crise a mis en évidence nos failles sur un axe biologique que l'uniformité des systèmes modernes n'a pas assez été pris en compte. Elle renvoie à la nécessité de la biodiversité comme facteur clé de résilience. Cet aspect est venu augmenter la crainte générale que chaque personne peut ressentir à son niveau.

Au regard de ces défis, la bonne appréciation de ces sujets au niveau de notre société, même si cela ne nous permet pas une interaction directe sur les causes de ces événements, permet de communiquer et d'accompagner les équipes pour mieux comprendre et accepter cette situation subie, et donc de mieux la vivre.



Les Objectifs de Développement Durable (ODD) n°3 et n°8 sont des initiatives des Nations Unies qui visent à promouvoir des bonnes pratiques pour allier développement des personnes et croissance économique. Solu-Watt a évalué et sélectionné que ses actions les plus pertinentes pour se développer dans ce monde instable sont portés par ces deux ODD.

ODD N°3 : BONNE SANTE ET BIEN ETRE

Cet objectif vise à garantir une vie saine et promouvoir le bien-être pour tous à tous les âges. Voici quelques points clés :

**Sécurité des travailleurs :** Assurer un travail en toute sécurité et respecter la réglementation.

**Cadre de travail :** Mettre en place un cadre de travail agréable et des espaces de repos adaptés.

ODD N°8 : TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ECONOMIQUE

Cet objectif vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, ainsi qu'un emploi productif et un travail décent pour tous.

Voici quelques points clés :

**Charte éthique :** Engagement pris pour nous même, elle est aussi décliné auprès de nos fournisseurs afin que soit notifié et pris en compte les obligations contre le travail des enfants et la nécessité du respect des règles du travail

**Partage des bénéfices de notre croissance :** Plan d'intéressement auprès des employés qui permet de partager les fruits de notre croissance et de notre développement.

Ces deux objectifs sont complémentaires et met nos équipes et leur motivation au cœur de notre réussite. Le bien-être dans le travail, en sécurité est un contributeur essentiel à notre croissance et au développement des personnes.



// CONTEXTE INTERNE À SOLU-WATT

Voici quelques stratégies mises en place en interne chez Soluwatt :

**Renforcement de la communication interne :** Communication plus systématique pour faire comprendre l'évolution externe des sujets nous impactant, nos enjeux associés, le nécessaire adaptation de notre organisation, de nos process.

**Cadre de travail clair et formalisé :** Mise à jour des règles de vie dans l'entreprise, avec un renforcement des règles de protection interne et contre les risques externes pour fournir un cadre sécurisé, structuré et rassurant. Ces mises à jour intègrent notamment les aspects liés à la sécurité sanitaire et à la cybersécurité

**Charte éthique :** Engagement clair via cette charte de notre engagement et des valeurs que nous portons. Donner du sens à notre positionnement et à nos actions est essentiel pour être un acteur et mieux vivre cet environnement externe de plus en plus anxiogène.

**Plan d'investissement :** Une part significative de notre plan d'investissement est mis sur les sujets de sécurisation des postes de travail ou d'amélioration de l'environnement de travail

Ces ODD n°3 et n°8 sont intimement liés dans nos choix quotidiens et nos pratiques professionnelles. Notre vision d'entreprise, centré autour d'une nécessaire croissance rentable, ne se décline et n'a de sens qu'avec le développement conjoint des employés.

L'instabilité grandissante de l'environnement externe tel que précisé ci-avant génère une bien plus grande instabilité dans nos activités. Cela nécessite d'adopter des approches permettant plus d'agilité et d'adaptation interne afin de pouvoir s'adapter aux évolutions business

## // RÉPERTOIRE & HIÉRARCHISATION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS.

Les PME font face à une multitude de risques et d'opportunités en lien avec les problématiques environnementales actuelles.

### Risques identifiés:

-INFLATION ET HAUSSES DES COÛTS D'APPROVISIONNEMENTS: Les conflits (Ukraine, Israël) et le Post Covid ont généré une forte inflation et une instabilité dans les coûts et la fiabilité d'approvisionnement. Ces surcoûts et rupture impacte directement nos activités business, mais aussi nos employés dans leur pouvoir d'achat

-RUPTURE D'APPROVISIONNEMENT: L'augmentation

-CHUTE GENERALE D'ACTIVITE : L'instabilité politique française (pas de majorité) s'ajoute au contexte géopolitique international déjà fortement dégradé. La non visibilité est un facteur très négatif pour

### Opportunités :

-ATTRACTIVITE et RESILIENCE : Notre approche exigeante et bienveillante est perçue comme attractive lors de nos recrutements, et permet une meilleure satisfaction interne de nos équipes.

-MARCHÉ CROISSANT DES PRODUITS DURABLES : La demande pour des produits et services respectueux de l'environnement et produit localement est en croissance. Nous proposons des gammes de produits robustes et développons des fabrications plus locales pour répondre à ce marché et attirer de nouveaux clients.

-ÉCONOMIES D'ÉNERGIE : En investissant dans des technologies écoénergétiques, nous réduisons nos coûts d'exploitation à long terme. Notre toit PV est un exemple d'investissement rentable pour la planète et pour l'entreprise.

-AVANTAGES CONCURRENTIELS : Adopter des pratiques durables peut renforcer la réputation et donne un avantage concurrentiel sur les marchés qui l'impose, tout comme il donne une vraie attractivité pour attirer les talents. Notre volonté est d'être entouré de gens sensible à l'environnement, permettant de développer une dynamique interne croissante de collaboration pour une approche de plus en plus impactante auprès de nos fournisseurs et clients.

Nous sommes convaincu qu'en intégrant des pratiques durables, nous pouvons non seulement atténuer les risques liés aux problématiques environnementales, mais aussi se positionner favorablement pour saisir de nouvelles opportunités.



## 2/B/2 - GÉRER

### // ACTIONS SW :

NOTRE 360° - ENVIRONNEMENT & CONDITIONS DE TRAVAIL - ÉGALITÉ - VALORISATION LOCAL & BIENVEILLANT

En tant qu'entreprise de + ou - 50 salariés, nous entreprenons des actions concrètes pour aider à une meilleure santé mentale au travail et soutenir les odd n° 3 & 8 :

**Promouvoir la santé au travail :** Mettre en place des programmes de santé et de bien-être pour les employés, tels que des bilans de santé réguliers, des séances de sport ou de yoga, et des initiatives de santé mentale.

**Accès aux soins de santé :** Proposer une couverture santé complète et des services de santé mentale, comme des consultations avec des psychologues ou des conseillers.

**Environnement de travail sain et inclusif :** Créer un environnement de travail qui favorise la santé, la diversité et l'inclusion. Par exemple en offrant des opportunités égales à tous les employés, quel que soit leur sexe, leur origine ou leur statut. En garantissant une bonne qualité de l'air, en offrant des espaces de détente et en encourageant les pauses régulières.

**Investir dans la formation et le développement :** Proposez des programmes de formation continue pour aider vos employés à développer leurs compétences et à progresser dans leur carrière.

**Offrir des conditions de travail décentes :** Assurez-vous que vos employés bénéficient de salaires équitables, de bonnes conditions de travail et de bénéfices sociaux, comme des congés payés et des congés de maladie.

**Promouvoir le bien-être au travail :** Mettez en place des initiatives qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, comme des horaires flexibles ou le télétravail.

## NOTRE 360°

Afin d'avoir une vue d'ensemble complète des compétences, des comportements et des performances de chaque employé nous proposons un formulaire 360° à la rentrée. Cela va aider à identifier les forces et les axes d'amélioration, favoriser le développement personnel et professionnel, et soutenir la gestion des talents au sein de l'entreprise. Notre service RH, en collaboration avec la direction, ont fait ressortir 8 thèmes à aborder :

- 1 - sens et vision
- 2 - autonomie et responsabilisation
- 3 - maîtrise et progression
- 4 - relation et lien
- 5 - environnement de travail
- 6 - liberté d'expression
- 7 - discrimination / égalité entre hommes et femmes
- 8 - sécurité numérique et confidentialité

Les résultats seront récoltés, puis analysés. Suite à quoi, de nouvelles mesures verront le jour. Différentes actions et processus seront appliqué.



# ENVIRONNEMENT & CONDITIONS DE TRAVAIL

Créer un environnement et espaces adaptés à tous :

**Le bien-être dans l'entreprise se traduit concrètement par un espace, du mobilier et des outils conçus pour favoriser le bien-être des individus.**

C'est pourquoi, en 2018 nous avons décidé d'agrandir notre bâtiment pour intégrer une salle de repos et un réfectoire collectif plus grand.

La mise à disposition d'un espace dédié à la détente permet de prendre un temps reposant entre 2 sessions de travail efficaces.

Plus qu'un simple lieu de pause, la salle de repos est un réel espace de convivialité où chacun peut échanger, dans un cadre chaleureux.

C'est un lieu de rencontre et de discussion où les salariés peuvent se passer efficacement des informations. C'est également un lieu où l'on peut consulter ses collègues sur des problématiques professionnelles, mais dans un cadre moins formel.

C'est aussi le cas de nos « animations d'extérieur ». Une source fondamentale de motivation et d'attachement à l'entreprise.

Nous avons pour objectifs de créer des espaces de vie conciliant professionnalisme et engagement personnel. Grâce à des ateliers de fabrication interne, les salariés construisent leur propre espace. Adapté à leurs besoins, leurs envies, leurs goûts. Nous voulons harmoniser les valeurs de chacun avec l'espace de travail. Bien-sur la vision globale de l'entreprise reste l'élément capital à intégrer. Chaque décision est prise communément, en accord avec la direction.

C'est comme cela que voit le jour, il y a quelques semaines, le chantier « jardin et potager d'extérieur ».

Grâce à la bonne volonté et l'envie de chacun, on va voir « pousser » chez Solu-Watt des aménagements extérieurs en matériaux recyclés, palettes et huile de coude.

Co-concevoir et co-gérer un atelier, suivi d'un jardin sur son lieu de travail, c'est mieux s'approprier son entreprise pour mieux s'y investir.

Créer et faire grandir un jardin collectif sur son lieu de travail noue des liens profonds et pérennes. **La nature lie au-delà des niveaux hiérarchiques. Cette culture commune fait avancer notre collectif et le bien-être de chacun.**

Pour enrichir la démarche nous allons tester les effets sur la santé des plantes dé-polluantes au bureau.

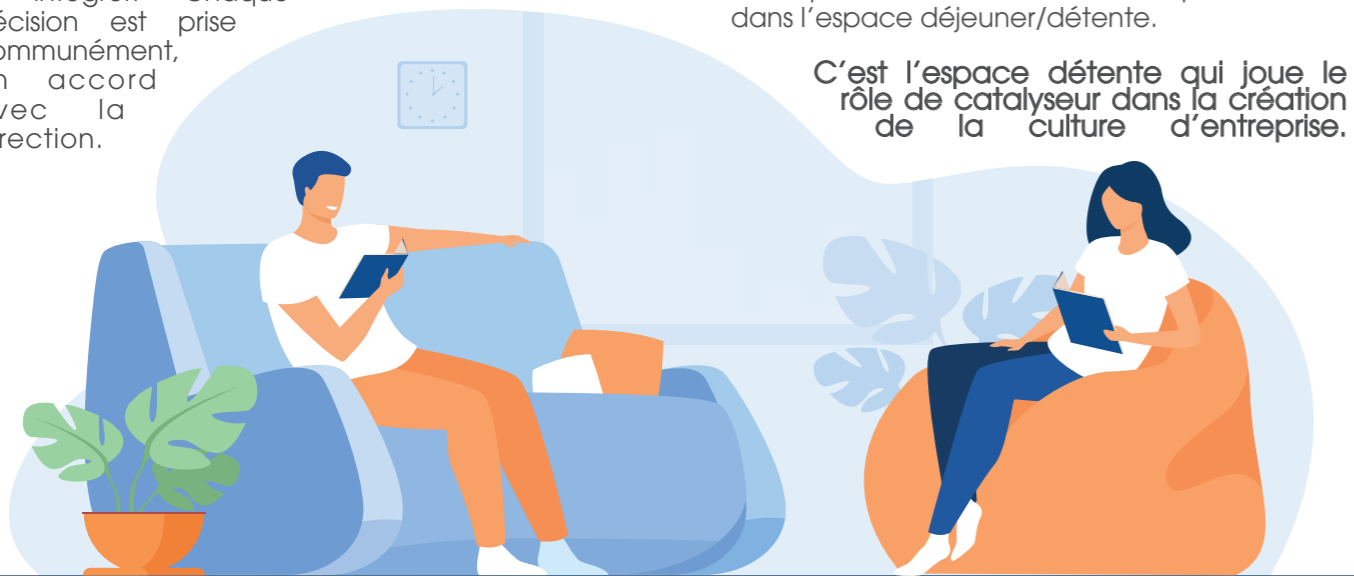
Approuvés d'un point de vue décoratif, mais surtout sous l'angle santé. Car les plantes vertes, et cela a été prouvé par de nombreuses études, sont bénéfiques au bien-être.

D'un point de vue professionnel, l'utilité des plantes vertes est également démontrée. Une étude de l'université de Cardiff, publiée en 2014, affirme qu'elles permettent d'augmenter jusqu'à 15 % la productivité des employés de bureau grâce à la meilleure concentration et satisfaction de l'environnement de travail qu'elles procurent.

Avec quelques palettes récupérées et des outils adaptés, nous allons créer des portes plantes pour pouvoir ainsi y déposer nos légumes !

Le sport et aussi un partenaire crucial du bien-être. Nous avons allié activité physique et divertissement. Une table de ping-pong, jeux de carte et bibliothèque de livre en libre-service, prennent vie dans l'espace déjeuner/détente.

C'est l'espace détente qui joue le rôle de catalyseur dans la création de la culture d'entreprise.



Repenser les espaces et leurs fonctions pour plus de fluidité et d'efficacité :

Le réaménagement de notre open space a ses raisons et avantages comme :

**L'amélioration de la productivité** : Un nouvel aménagement va favoriser la collaboration entre les équipes, réduire les distractions et créer un environnement de travail plus agréable.

**L'adaptation aux besoins des employés** : Les besoins des employés évoluent, et un réaménagement va permettre de mieux répondre à ces besoins, par exemple en créant des zones de travail calme ou des espaces pour répondre au téléphone.

**L'optimisation de l'espace** : Réaménager un open space va aider à utiliser l'espace de manière plus efficace, ce qui est particulièrement important dans nos bureaux où l'espace est limité au vu du nombre croissant de salariés.

**Le renforcement de la culture d'entreprise** : Un espace bien conçu va refléter les valeurs et la culture de l'entreprise, ce qui va normalement l'engagement des employés. De la décoration participative et ludique va permettre de lier et rassembler.

Adapter le poste de travail aux besoins de chacun :

Solu-Watt est une seule entité, mais chaque membre qui la compose a ses propres besoins. **En tant qu'entreprise nous devons travailler à ce que chaque individu soit satisfait en sécurité sans pénaliser le groupe.**

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail. **Selon la nature du besoin, maladie, vieillesse, handicap, douleurs...etc... nous portons toute l'attention à ce que le salarié se sente bien, et traitons les demandes.**

Nous avons mis en place courant de l'année un système de budget attribué à chaque salarié. Dans les ateliers chacun part avec son enveloppe et s'achète ses propres vêtements EPI.

Pour les demandes de matériel spécifique, (Bouchons oreilles sur mesure, outils divers, ordi portable pour le télétravail, souris ergonomique, poste de bureau debout, chaise d'atelier... etc..) nous faisons en sorte de regrouper les commandes

et proposons à tous d'énoncer leurs besoins ou problématiques via des tableaux et d'y trouver leurs solutions.

Un cercle Ergonomie a été lancé en novembre 2020 et permet de répondre à toutes ces revendications. On y prend les décisions ensemble. Ce cercle est porté par le responsable BE, le responsable investissement et un acheteur.

Notre document unique est mis à jour régulièrement. Sur le bâtiment situé à La Roche vineuse, il a été revu en juin 2021. Pour le bâtiment de Mâcon loché il a été revu en avril 2021. L'évolution des besoins se fait avec le responsable maintenance & investissement et la responsable RH, avec décision via le Cercle « Vie de l'Entreprise ».

En termes de sécurité, nous veillons à ce que nos formations nécessitant un recyclage ( habilitation électrique, SST... ) soient toujours à jour.

Créer de la cohésion en interne :

**Afin de promouvoir la cohésion sociale, nous tenons à créer en interne des synergies de groupe où chaque collaborateur est pris en compte.**

Lors de nos divers événements d'entreprise, chacun met du sien et trouve sa place au sein du groupe. On parle même de communauté Solu-Watt.

Pour se faire nous avons mis en place une procédure d'accueil pour les nouveaux arrivants. Viennoiseries et café lors du premier jour d'entrée dans notre société avec la présence des employés. Des packs de bienvenus avec goodies et un suivi personnalisé sur la première semaine.

Dans la continuité des actions d'intégration au groupe, des repas viennent rythmer le cours de l'année. Ponctuellement des teams building sportif sont organisés.

**On parle d'ambiance conviviale et d'état d'esprit positif pour une production sereine.**

# ÉGALITÉ



## Lutter contre les discriminations :

La mixité et l'égalité professionnelle font partie des grandes préoccupations de l'État. Ces dernières années de nombreuses lois ont également instauré des obligations à la charge des entreprises en matière d'égalité professionnelle.

Malgré notre effectif grandissant, Solu-Watt s'efforce à stabiliser sa parité et égalité homme femme dans un milieu d'habitude plus masculin.

Nos recrutements ouvrent les postes aux travailleurs handicapés. Solu-Watt est capable et prêt à former et mettre en place les moyens pour accueillir chacun. Aujourd'hui nous avons à notre effectif 3 travailleurs ayant un handicap léger. Ils sont pleinement intégrés à la vie de l'entreprise.

Avec le changement climatique, les flux migratoires ne vont faire qu'augmenter (sécheresse, conflits...). Solu-Watt est prête à accueillir et former toute personne motivée. Son milieu social, sa culture, ses traditions et croyances ne sont pas un frein à son intégration.

**Le multiculturalisme est une chance pour un pays comme pour une entreprise.**

Nous luttons contre les stéréotypes, et mettons en place l'accompagnement nécessaire pour que tous les talents s'épanouissent au sein de notre entreprise.

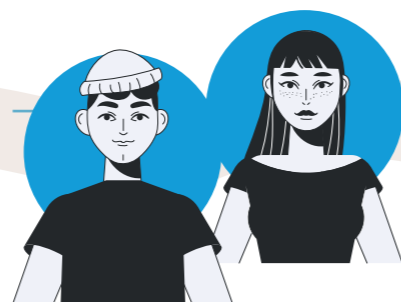
Nous créons des ateliers participatifs pour la journée internationale de lutte contre les discriminations. De plus nous fêtons la journée des droits de la femme en rappelant le pourquoi. Nous impliquons les salariés dans une démarche d'ouverture et de tolérance.

## Communiquer avec transparence en interne :

La communication au travail peut prendre la forme d'une discussion entre personnes, par écrit, par le biais d'une plateforme ou encore d'une réunion de groupe.

Chez Solu-Watt, entreprise à taille humaine, c'est la discussion en direct qui prime. Nous valorisons les discussions ouvertes avec le PDG. Le contact est journalier et le bureau toujours ouvert. **Sur chaque site les salariés sont écoutés par leurs supérieurs. Grâce à cela nous n'avons pas ou peu de conflits. On n'évite les «on dit que...».**

Bien sûr nous avons «Teams» qui nous aide à rester en phase, à répondre aux attentes de nos clients et à accomplir notre travail en gardant le rythme, ensemble. **C'est une plateforme collaborative, elle facilite le partage d'idées** et pendant la période Covid elle nous a permis à tous de garder contact. Aujourd'hui avec le télé-travail, c'est un outil quotidien. **On noue des relations de travail simple et fluide même à distance.**



Nous avons installé un Journal interne mensuel le « SW news ». Il permet de renforcer le lien entre la direction de l'entreprise et ses employés. Nous mettons en exergue les anecdotes de chaque service afin que tous prennent part à la vie de l'entreprise ! Malgré les portes, les différents sites, les horaires décalés, **on se sent tous «dans le même bateau ».**

Nous y publions aussi des sujets de fond. En parallèle de ce journal interne, nous avons des minis suppléments chaque mois sur le bien-être en entreprise et l'eco-responsabilité en entreprise. Les salariés prennent le temps de le lire en pause. Les sujets de société sont rattachés aux actions de Solu-Watt. On se sent concerné et on s'identifie. Les débats sont souvent soulevés grâce à ces supports.

# VALORISATION

## Valoriser les compétences des collaborateurs :

Nous sommes en permanence en procédure pour renforcer la productivité. **Au delà de sa dimension normative, et parce que les entreprises sont avant tout constituées d'individus, notre management tend aussi à structurer notre organisation autour de l'humain et ses compétences.** Le savoir-être et les fameuses « soft skills » y sont plus que jamais valorisés. Créativité, force de conviction, esprit collaboratif, adaptabilité, intelligence émotionnelle...

Lors de nos Entretiens individuels et Entretiens professionnels, 1 fois par an, on considère beaucoup ces compétences dites transverses. Elles sont propres à chaque salarié et lui permettent souvent d'acquérir des capacités qu'il ne soupçonne pas. Nous sommes le pivot qui fait avancer les rouages entre le salarié et l'entité Solu-Watt. Le groupe est le pivot de la construction de l'individu.

L'évolution du monde du travail, notamment avec la robotisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle, nous oblige à miser sur le capital humain, **ces « soft skills », littéralement les « compétences douces », on peut aussi les qualifier de « compétences comportementales, transversales et humaines ».** En somme, ce sont toutes ces qualités personnelles qui transforment un salarié lambda en un collaborateur efficace, agréable et entraînant pour le reste de l'équipe.

Tout le monde a toutes les graines en potentiel, mais elles ont été plus ou moins arrosées en fonction du contexte social, familial, économique; **Nous proposons donc de développer et améliorer certaines de ces compétences comportementales en faisant comprendre aux personnes que chacun a le choix de changer.**

Lors de nos réunions d'informations avec l'ensemble des salariés, nous faisons en sorte de mettre en avant les actions individuelles complémentaires aux missions du poste occupé, issues de ces Soft Skills. Cela peut être simplement de remercier l'initiative d'un salarié à ranger l'accueil, ou encore de présenter le projet de deux employés qui s'efforcent de mettre en place une démarche collective pour développer les ballades à vélos.

**Nous avons en place un plan d'intéressement collectif sur 3 ans partageant un pourcentage du RCAI.** Les salariés sont impliqués dans la croissance de l'entreprise. Tous les 6 mois une réunion présente les chiffres. Tout est transparent. Chaque lundi le PDG fait part des avancés de la société par secteurs. Tout le monde peut voir et s'assurer d'être dans le même courant que l'entreprise.

## Adapter le temps de travail selon les besoins :

**Concilier l'épanouissement des personnes et des entreprises dans un contexte de crise c'est possible ! grâce à notre flexibilité.**

Le grand confinement a favorisé l'expérimentation accélérée de nouvelles pratiques organisationnelles. Les impacts de la crise sanitaire ont été très forts, **Solu-Watt a su pallier tout de suite ces nouvelles contraintes et ces changements.** Avec une flexibilité des postes et des horaires, l'entreprise n'a pas été obligée de fermer ses portes et de se séparer de ses employés. L'impact de la situation nous a poussé à être encore plus professionnels et bienveillants.

**Chez Solu-Watt on essaye d'anticiper les failles, prendre le problème avant qu'il n'arrive.** Grâce à la souplesse de la direction, et la rigueur des employés, l'entreprise peut garder l'efficacité et la qualité de notre production tout en rendant le travail pour les salariés plus serein.

Pour éviter une trop grande disparité des horaires entre les équipes, nous avons mis en place des plages horaires d'entrée et de sortie plus ou moins étendues. On demande aussi aux différents salariés travaillant ensemble de se partager entre eux leur emploi du temps. Ainsi, ils peuvent se caler entre eux, de manière autonome, pour leurs réunions et leurs points. **La confiance est un point clé de cette organisation.**

Un nouvel outil «Factorial» vient d'être mis en place. Il est trop tôt pour en voir les bénéfices, mais le logiciel est simple et les salariés vont pouvoir y être autonome d'ici peu.

**Le bien-être en entreprise est un véritable facteur de productivité et de fidélisation des travailleurs.**

## Contribuer à l'accès à l'apprentissage :

Nous mettons un point d'honneur à transmettre notre savoir-faire.

Sur l'année 2021 nous avons recruté 7 alternants. L'alternance est une solution de formation puis de recrutement adaptée aux besoins de l'entreprise, avec une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, une maîtrise des coûts salariaux et le bénéfice d'aides et exonérations spécifiques. Elle peut aussi représenter un investissement en vue de préparer une embauche à terme en CDI pour répondre aux objectifs de développement de l'entreprise.

L'alternance répond aussi aux attentes de l'élève. Elle permet de se former plus rapidement et efficacement grâce à une véritable immersion dans le monde professionnel qui s'effectue dans la durée.

La formation d'un salarié en alternance facilite son intégration dans l'entreprise et lui permet d'acquérir des savoir-faire spécifiques. Elle favorise ainsi une embauche en confiance à l'issue de sa formation.

À Solu-Watt nous avons 5 salariés embauchés à l'issue d'un contrat d'alternance.

Pour ce faire nous travaillons étroitement avec des écoles et structures de formation; AFPMA, MyDigitalSchool, Université de Bourgogne, CFA universitaire en région Corse, Promeo formation.

Nous prenons aussi des élèves en stage. Parfois de 1 mois allant jusqu'à 4 mois.



## Former les équipes :

L'art de la transmission n'est pas inné, c'est pourquoi nous mettons en place des formations adaptées aux besoins de chacun pour compléter leurs compétences.

Nous avons pu avoir plusieurs formations sur ces deux dernières années :

- Formation sur l'aspect managérial global de l'entreprise. Mise en place de cercles de travail interne par la suite. Cela permet de créer une continuité dans l'accompagnement.
- Formations techniques liées aux évolutions des nouveaux investissements (atelier mécanique, logiciels, ...)
- Formation qualifiante : CQFM montage-câblage
- Formation management (Resp. Pôles atelier et magasin), tutorat ou globale (communication)
- Formation institutionnelle : Sécurité incendie, Caces, habilitation électrique etc...

L'ensemble de ces formations sont destinées à tous salariés quel que soit leur statut ( employé, techniciens, cadre... ).

Plan de formation : Il est en-cours de re-formalisation par le pôle RH, suite aux perturbations Post Covid et fortes évolutions de l'organisation, en lien avec les entretiens individuels et professionnels.

**Solu-Watt s'engage à accompagner ses salariés avec attention et écoute. Elle les guide vers le haut et valorise ainsi leur implication dans l'entreprise et au-delà.**

# LOCAL & BIENVEILLANT

## Raisonnement local et bienveillance :

Lors de nos événements internes, nous travaillons le plus possible avec des entreprises locales avec une véritable éthique sociétale et écologique qui correspond à nos valeurs.

Pour les repas nous faisons appel à Éco'cook. Conserverie alimentaire, structure d'insertion par l'activité économique. L'atelier-chantier d'insertion a été mis en place autour de la transformation des surplus alimentaires. Leurs objectifs : éviter le gaspillage et établir une transformation durable. De plus, les employés sont en réinsertion professionnelle. Les employés sont accompagnés et remis dans le bassin de l'emploi. C'est avec Normand, viticulteur de notre région, que nous travaillons pour les boissons de nos événements.

Pour l'entretien de nos extérieurs c'est APM71, une entreprise de sous-traitance industrielle en secteur adapté, située à Mâcon. Elle emploie des salariés en situation de handicap exerçant pour la plupart une activité professionnelle en CDI à temps plein dans des conditions adaptées à leurs propres difficultés.

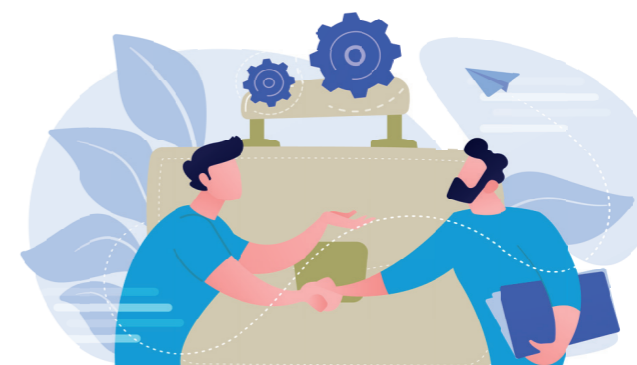
Nos locaux sont entretenus par une entreprise tout aussi locale, Entretien Mâconnais. Elle a pour volonté « d'améliorer la vie de chacun à l'aide de produits innovants ». C'est un service de proximité qui permet un échange pratique.

Nos fournisseurs, pour nos conditionnements et nos adhésifs sont aussi très proches de nous, Cartonage du Roannais et B71print. Ils sont tous deux engagés RSE certifiés imprim'vert et carton recyclable.

Nous mettons un point d'honneur à faire prospérer les PME du bassin Mâconnais. **Pour tout simplement faire marcher l'offre et la demande de l'emploi local et réduire notre impact carbone sur la planète.**

Tous nos assemblages sont réalisés dans nos locaux, avec au besoin des supports de prestataires locaux, dans un rayon de 40km max.

Nos sous-traitants travaillent étroitement avec nous et s'engagent à avoir les mêmes valeurs et la même vision.



Nous stimulons les partenariats avec notre voisinage proche. ALPM, atelier de laser et pliage du mâconnais, réalise du pliage pour nous. Mendez, paysagiste, entretient l'espace vert de notre second site. On mutualise les commandes fournisseurs avec la menuiserie Messerli, proche de chez nous, pour une seule livraison et ainsi réduire les impacts coût et environnement dus aux trajets. Nous avons également travaillé avec la Métallerie Grand, métallerie de proximité, qui nous a réalisé les portes et fenêtres de notre bâtiment de La Roche Vineuse.

La collaboration entre nous et toutes ces PME-TPE locales s'avère être une solution gagnant-gagnant non seulement pour les deux parties, mais pour l'industrie et l'écosystème entrepreneurial. **Cela s'avère être un moteur de croissance pour les économies locales, pour l'économie en général, le progrès technologique et le bien-être social.**

Parfois, tout comme les différentes pièces d'un puzzle complexe, elles sont très différentes et semblent incompatibles, mais lorsqu'elles collaborent, elles peuvent avoir un impact plus puissant et plus global.

// INDICATEURS & ACTIONS CORRECTIVES

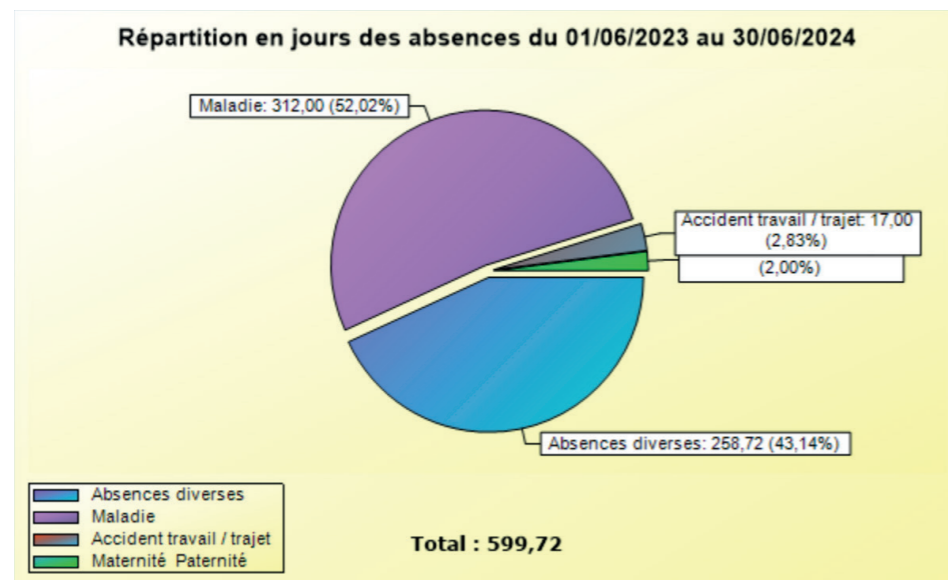
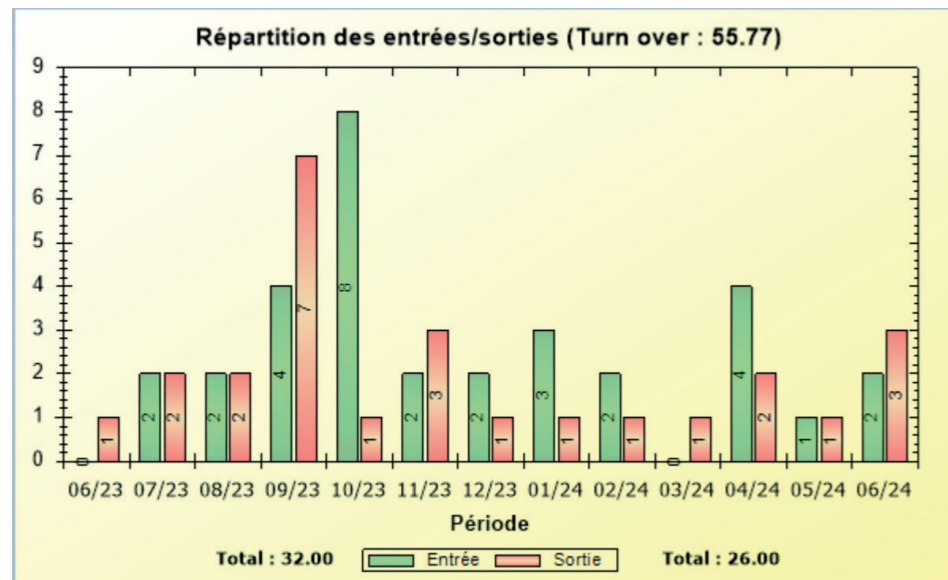
Afin de rendre compte de nos performances en matière de durabilité, y compris des aspects sociétales, nous avons fait le choix de suivre les indicateurs proposés par la directive de l'Union européenne, la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) qui vise à renforcer la transparence des entreprises.

*Les conditions de travail*  
Document unique - formations :

- 1 formations suivie cadres
- 8 formations suivie non-cadres
- 5 alternants
- 27 recrutement
- 14 intérimaires

Notre document Unique est revue chaque année par un entreprise externe. Nous mettons en place toutes les actions corrective necessaire pour etre à jour avec les normes et les directive de santé au travail.

Nombre de journées d'absences au 30/06/2024			
Catégorie	Jours travaillés théoriques	Jours d'absences	Taux d'absentéisme (%)
<b>Total</b>	<b>13 386.00</b>	<b>599.72</b>	<b>4.48</b>



*L'égalité des chances*  
Chiffres clés :

Les politiques de recrutement et de promotion doivent être équitables et basées sur les compétences et les qualifications, plutôt que sur des biais ou des préjugés.

5.77% de salariés handicapés + sollicitation d'entreprises inclusives (entretien extérieur + papeterie)

*Le respect des droits de l'homme*  
360° annuel :

Nous mettons en place pour la rentrée notre questionnaire 360°. cela va nous permettre de mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs.



## 2 / IDENTIFICATION, GESTION ET SUIVI DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

### 2 / C - GOUVERNANCE 2 / C / 1 - IDENTIFIER

#### // CONTEXTE EXTERNE DE LA SOCIÉTÉ CIVILE & INTERACTION SUR L'INTERNE, SOLU-WATT

##### *Le monde d'aujourd'hui :*

La gouvernance dans le monde d'aujourd'hui en perpétuel changement devient par essence un élément prépondérant. Tous les paramètres sur lesquels nous étions habitués à une relative stabilité se trouvent en transformation, voire en rupture. Que ce soit par la crise sanitaire, le retour à des zones de guerre en Europe et Méditerranée, l'inflation et son pendant en taux d'intérêts élevée, la pénurie de main d'œuvre qualifié, la raréfaction des ressources naturelles, les situations climatiques extrêmes, et la vitesse de développement des nouvelles technologies dont l'IA est aujourd'hui le phénomène le plus emblématique

Cette situation est donc pour le moins très complexe à gérer.

Le législateur est lui aussi, devant cette même problématique, et a engagé nombre de lois et décrets qui, sous l'aspect gouvernance se matérialise par la directive européenne CSRD

Le sujet n'est donc pas de développer seul notre approche dans la manière de piloter et mesurer le suivi de nos progrès, mais de s'inscrire dans une démarche qui, même si elle ne s'applique pour nous qu'au 1er Janvier 2026, peut s'engager dès maintenant.

Néanmoins, ce reporting n'a de sens que si les indicateurs choisis sont pertinents, et sont de véritables moyens de mesure permettant l'analyse et ensuite l'action concrète. Au regard de notre implication collective sur le sujet, nous avons une sensibilité forte à éviter le « Greenwashing ». Cela nous engage d'autant plus à approfondir pour trouver des niveaux d'actions toujours plus impactant, challenge compliqué mais motivant.

#### // CONTEXTE INTERNE À SOLU-WATT

La gouvernance est structurée en interne via trois Cercles clés :

**CE = Cercle Efficacité.** Comité de type CODIR évaluant les Risques & Opportunité trimestriellement. Il définit la stratégie, les investissements en ressources humaines et matérielles. Il se réunit une fois toutes les 2 semaines pour ajuster la stratégie avec agilité, et traiter les éléments importants pour l'entreprise.

**CVE = Cercle Vie de l'Entreprise.** Comité regroupant des employés des différents pôles, la direction, les RH et la communication interne. Ce groupe pilote l'action RSE de l'entreprise

**CQP = Cercle Qualité Produite.** Comité de pilotage de suivi de la qualité dans leur ensemble, s'inspirant de la démarche ISO9001 d'amélioration continue.

Voici quelques indicateurs clés mises en place en interne chez Solu-Watt :

**Mesure du bilan carbone :** Réalisé annuellement, nous travaillons à développer une mesure du bilan carbone par produit fabriqué. L'enjeu étant une mesure CO<sup>2</sup> que l'on puisse présenter avec le prix à nos clients.

**Mesure 360° :** Mesure anonyme auprès de nos employés afin d'évaluer notre adéquation employés/employeur au regard de nos valeurs

**Audit Cybersécurité :** Evaluation de notre résistance aux attaques cyber, de notre niveau de sensibilité des équipes à ce risque, et des plans d'actions à mettre en œuvre face à ce risque permanent

Cette gouvernance cherche à développer nombre d'indicateurs afin de mesurer et animer nos plans d'actions d'amélioration. Autant que possible, nous cherchons à développer des indicateurs directement dans notre ERP, cela afin d'assurer plus de continuité et d'objectivité dans la mesure

#### // RÉPERTOIRE & HIÉRARCHISATION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS.

La gouvernance répond aussi aux besoins d'analyse des risques et d'opportunité dans ce contexte d'instabilité ambiante.

Risques identifiés :

**-DIFFICULTE de la MESURE :** Notre démarche de développer nombre d'indicateurs pour matérialiser nos progrès est confronté à la multiplicité de ces derniers (en sus des besoins de pilotage de nos activités), et la qualité des données au regard de la taille de notre structure.

**-NON-ADHESION des EQUIPES :** Les acteurs les plus moteurs nous font parfois oublier que nombre de personnes n'adhère pas ou peu à la démarche engagée. Les difficultés diverses qu'elles rencontrent, et leurs impacts sur leur vies personnelles challengent clairement notre démarche globale. C'est une confrontation entre l'intérêt court-terme avec un intérêt plutôt individualiste et une vision avec un intérêt moyen/long-terme bien plus collectif qui s'affronte.

**-MAITRISE DE LA DIVERSITE ET DE LA QUALITE :** Les difficultés de contexte exprimées nous amènent à engager nombre de nouvelles actions et d'évolutions pour contrer tous les impacts négatifs potentiels. Cette agilité d'un côté génère beaucoup d'engagement nouveaux, de diversité de nouveaux produits ou solutions de l'autre. Cela augmente d'autant les risques qualités associées, et donc le besoin de plus de formation, et de contrôle de l'autre.

**-PERFORMANCE DE L'EQUIPE MANAGERIALE :** La belle croissance réalisée sur le dernier exercice nous a permis de passer un palier en termes de volume. Cela a nécessité de mettre en place une structure managériale élargie. La mise en place de cette structure est lourde et coûteuse. C'est un investissement nécessaire, mais qui nous oblige à assurer un niveau de performance supérieur aux coûts induits, que ce soit par une maîtrise du triptyque Coûts/Qualité/Délai, que par le développement de la confiance permettant un développement business optimum.

Opportunités :

**-AGILITE des EQUIPES :** Notre taille d'entreprise intermédiaire nous permet de rester suffisamment agile pour s'adapter à toute opportunité business, de relever des défis spécifiques. En gardant un fort dynamisme et une forte envie, associé à nos compétences et process en place, nous avons les clés pour faire de cette taille une vraie Force. Cette agilité, à ne pas confondre avec précipitation, est aussi un facteur très motivant par les résultats qu'elle permet de générer, dans la mesure où les équipes ne se limitent pas aux solutions traditionnelles

**-CIBLAGE PERTINENT au regard de MESURE de MARGE GENEREE :** Au regard de notre diversité business, et des opportunités potentielles, garder comme ligne rouge la marge générée est un élément clé de survie, puis de développement. Ayant remis cette mesure en amont de nos décisions, elle nous permet désormais de mieux cibler le développement de notre stratégie marketing produit, et de priorisation de nos affaires sur-mesure.

**-DEVELOPPEMENT IA :** La vitesse de transformation du monde est en accélération continue. L'IA est perçue comme un risque par certains, mais pris sous l'angle inverse, c'est une opportunité fabuleuse pour améliorer les cas d'usage les plus pertinents au regard des risques, comme des opportunités, identifiés. Nous engageons donc notre démarche IA dans cet esprit, et allons avec confiance vers ce nouveau monde inconnu qu'il va nous permettre d'ouvrir. Notre avenir sera ce que nous aurons décidé qu'il devienne.

Nous avons mis en place une structure managériale dans l'objectif d'augmenter notre efficacité par plus de délégation et de pertinence des décisions. Cette équipe managériale a aussi l'enjeu de donner du sens aux équipes, et de développer leur motivation collective. Nous sommes convaincus qu'elle apportera ce surplus d'énergie et de vitesse de décision dans ce monde aux attentes immédiates. Notre gouvernance se doit de rester exigeante mais aussi bienveillante dans ce monde de plus en plus extrémisant à tout point de vue !

## // ACTIONS SW :

CHARTRE ENTREPRISE - PROCESSUS RELEVÉ DES IMPACTS - ALERTES ET REMONTÉS DES DROIT DE L'HOMME ET DU TRAVAIL

## CHARTRE ENTREPRISE

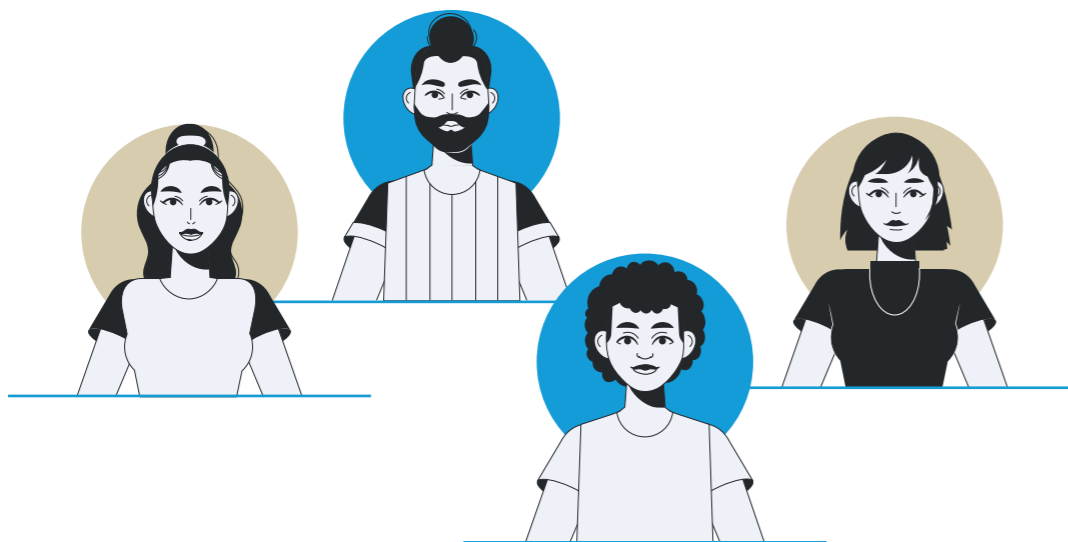
**Une charte éthique en entreprise est un document qui définit les valeurs, les principes et les normes de comportement que l'entreprise s'engage à respecter.**

La responsabilité sociale de l'entreprise étant vitale pour une réussite durable, la société Solu-Watt s'engage à promouvoir des valeurs respectueuses des droits de l'Homme et du droit du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption, tant au sein de son organisation que partout où elle développe ses activités ou exerce une influence.

Cet engagement s'inscrit en cohérence avec la vision de l'entreprise, et avec ses valeurs

On retrouve aussi les comportements attendus de la part des employés et de la direction, y compris le respect des lois et des règlements. Les conflits d'intérêts, comment les identifier et les gérer afin de garantir des décisions équitables. On s'y engage à respecter la diversité et l'inclusion. Des directives sur l'utilisation appropriée des ressources de l'entreprise, y compris les ressources humaines et matérielles y sont décrites. Est incluse des engagements envers des pratiques durables et responsables.

Ce document est révisé et mis à jour chaque année. La direction s'assure qu'elle reste pertinente et efficace.



## PROCESSUS RELEVÉ DES IMPACTS

Le processus de relevé des impacts au sein de Solu-Watt est piloté par notre cercle CE ( cercle efficacité) et est structuré en plusieurs étapes :

**Identification des parties prenantes :** Toutes les parties prenantes concernées par les activités de l'entreprise, par secteur d'activité, y compris les employés, les clients, les fournisseurs et la communauté locale.

**Définition des impacts :** On détermine les types d'impacts à évaluer, tels que les impacts économiques, sociaux et environnementaux selon les parties prenantes. Cela peut inclure des aspects comme l'emploi, la satisfaction client, la consommation d'énergie, les déchets, etc.

**Collecte de données :** On a mis en place des méthodes pour collecter des données pertinentes. Cela peut inclure des enquêtes, des questionnaires, des analyses de documents internes et des observations directes. On propose le bon outils selon la mesure voulut et la cible.



etc...

**Analyse des données :** Les données collectées sont analysées pour évaluer les impacts positifs et négatifs de l'entreprise.

**Évaluation des résultats :** Notre CE, analyse les données et en prend en compte l'ampleur et la signification des impacts identifiés. On compare avec des normes ou des benchmarks de l'industrie ou tout simplement avec les données des années précédentes.

**Communication des résultats :** On rédige des compte rendu sur les impacts relevés que l'on partage aux parties prenantes.

**Mise en place d'actions correctives :** Sur la base des résultats, on développe des stratégies pour améliorer les impacts négatifs et renforcer les impacts positifs. On propose des actions concrètes aux parties prenantes.

**Suivi et réévaluation :** Nous avons des processus de suivi pour évaluer l'efficacité des actions mises en place et réévaluez régulièrement les impacts. Des questionnaires de satisfactions, des infographies,

## ALERTES ET REMONTÉS DES DROIT DE L'HOMME ET DU TRAVAIL

Les alertes et remontées concernant les droits de l'homme et du travail sont collectés au niveau du cercle CVE ( vie de l'entreprise) essentielles pour assurer le respect des normes éthiques et légales au sein d'une entreprise.

**Signalement :** Nous avons une porte ouverte et un service RH à l'écoute des remontés. Nous avons aussi une boîte idée, où les employés peuvent y mettre anonymement leurs paroles.

**Sensibilisation :** On s'assure via des réunion, et des entretiens que les employé comprennent l'importance de la protection des droits de l'homme et du travail. Des règles de vie ont récemment étaient misent à jours.

**Communication transparente :** Informez les parties prenantes des résultats des enquêtes et des actions prises pour résoudre les problèmes soulevés. Cela renforce la confiance et l'engagement envers le respect des droits de l'homme.

## // INDICATEURS & ACTIONS CORRECTIVES

Afin de rendre compte de nos performances en matière de durabilité, y compris des aspects liés à la gouvernance, nous avons fait le choix de suivre la directive de l'Union européenne, la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) qui vise à renforcer la transparence des entreprises.

### *Formation et sensibilisation :*

Sur cette année des initiatives de formation sur la durabilité pour les employés et les membres du conseil ont été réalisés. Des formations management pour les responsables et haut dirigeant se déroulent sur l'année et permettent un suivi plus efficace.

### *Gestion de surveillance cyber sécurité :*

Cette année nous avons formé à l'éthique et à la cybersécurité les employés. Une entreprise extérieure est venue analyser les risques et partager avec les salariés les comportements appropriés.

### *Nous avons en place des indicateurs de performance ESG :*

Comme les émissions de GES, la satisfaction des employés, et les pratiques de lutte contre la corruption.

### *Mise en place d'une structure de gouvernance claire :*

Nous avons définis les rôles et responsabilités des différents niveaux de la direction et du conseil d'administration en matière de durabilité. Nous avons des comptes rendus récurrents pour chaque cercle de gouvernance.



## 3 / COMMUNICATION AVEC LES PARTIES PRENANTES

### 3/A - PRINCIPALES PARTIES PRENANTES & LEURS ATTENTES

La communication avec les parties prenantes est cruciale pour le succès d'une entreprise, en particulier pour maintenir des relations positives et transparentes.

#### LES SALARIÉS

Leurs attentes :

Nous avons proposé et mis en place des groupes de discussions et des enquêtes via des questionnaires, nous avons pu soulever des points positifs : est apprécié notre transparence, la bienveillance et la pro-activité des services. Et des points négatifs : le manque de reconnaissance, d'implication et de rigueur. Toutes les hiérarchies sont confondues pour plus d'équité et les résultats nous permettent de pouvoir adapter notre discours et réajuster nos actions en interne.

#### LES FOURNISSEURS

Leurs attentes :

Ils souhaitent des spécifications claires concernant les produits ou services requis, y compris les quantités, les délais de livraison et les normes de qualité. Le respect de délais et une communication ouverte. De plus en plus, les fournisseurs s'attendent à ce qu'on respecte des normes éthiques et sociales, notamment en matière de droits de l'homme et de durabilité ainsi que sur le climat et le développement durable; C'est pourquoi ce reporting est important.

#### LES CLIENTS

Leurs attentes :

Nos clients s'attendent à ce que les produits ou services offerts soient de haute qualité et répondent à leurs besoins. Ils recherchent des prix compétitifs tout en s'attendant à une valeur ajoutée dans l'offre. Ils apprécient que l'on propose des solutions innovantes ou des produits uniques qui se démarquent sur le marché et adaptés à leurs besoins. Et bien sûr ils recherchent des entreprises qui adoptent des pratiques durables et éthiques.

### 3/B - NOS ENGAGEMENTS & LEURS MISES EN PLACES

Nous mettons en place ce reporting trimestriellement afin d'apporter encore plus de transparences et d'informations à nos parties prenantes. Notre CVE pilotera ce reporting.

Tous nos indicateurs sont en place pour répondre aux attentes et besoins globales de la société et de la planète. Divers documents, cartographies des activités, interview, vit ma vie et autres outils sont en cours de réalisation et permettront une compréhension et un transfert d'information plus pertinent et adapté à chaque partie prenante.

## 4 / OBJECTIFS à juin 2025

Nous avons mis en place notre gouvernance et fais en sorte que nos actions soit pérennes. Nous continuons sur notre lancement.  
Nous avons pris en compte les risques et opportunité des enjeux ESG. Nous intégrons et avons pour que Solu-watt puisse être mettre sa pierre à l'édifice afin de rétablir le monde de demain.





Solu-Watt

602 rue Pouilly Vinzelles

71020 Mâcon Cedex 9

Espace entreprises

tel : + 33 (0)3 85 23 99 99

commercial@solu-watt.fr

