



SOMMAIRE

Mot de la direction	p.2
Préambule	p.3
Présentation du groupe	p.5
Notre ADN, nos valeurs	p.7
Notre politique RSE	p.9
Gouvernance	p.13
Droit de l'homme	p.17
Relation/conditions travail	p.21
Environnement	p.27
Loyauté des pratiques	p.33
Questions relatives aux consommateurs	p.37
Communauté & développement local	p.41
Conclusion	p.45
Annexes	p.46



« Notre démarche RSE trouve ses racines **dans nos valeurs**. Elle fait donc partie intégrante de notre ADN.

Acteurs engagés par convictions, nous œuvrons quotidiennement et collectivement sur tous les axes : **environnemental, sociétal et économique**.

La structuration de notre démarche se poursuit et nous conduit ainsi à pérenniser méthodiquement nos actions.

Pour notre première évaluation par LRQA, le Groupe HRC Environnement s'est vu **décerner le Label LRQA26000, la plaçant parmi les entreprises les plus impliquées et les plus vertueuses en matière de RSE**.

C'est aussi une étape d'un engagement quotidien qui va surtout nous permettre de surmonter les défis de demain en **étant toujours pro-actif et ambitieux**.

La recherche de l'excellence est notre moteur et **nous engage vis-à-vis de tous nos partenaires, clients, fournisseurs, banquiers, assureurs,... à garantir un service de qualité et fiable**. Nous vous associons donc

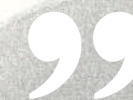
MOT DE LA DIRECTION

pleinement au succès de notre politique RSE et **sommes fiers de partager avec vous, cette réussite**.

Ainsi, ce rapport RSE a pour ambition de vous retranscrire la structuration et la continuité de notre stratégie RSE menée au cours de l'année passée.

Bonne lecture et surtout bonne appropriation. »

Ronnie Chaine



Le 4 mars 2023, Notre Président, Chef d'orchestre et ami, **Ronnie CHAINE** nous a quitté. A la douleur infinie de cette brusque disparition, a succédé l'envie de poursuivre son œuvre, promouvoir et développer ses valeurs partagées par tous. La Direction qu'il avait mise en place, portée par l'énergie et la participation de l'ensemble des collaborateurs du Groupe, poursuivra la démarche RSE sur le chemin qu'il avait balisé. **Le rapport 2023 fera bien sûr référence à ses valeurs qui nous sont si chères.**

“

PRÉAMBULE

Qu'est-ce qu'est le développement durable ?

C'est la capacité d'une génération à répondre à ses besoins, sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. Ce principe répond aux conséquences du dérèglement climatique.

Qu'est-ce que la RSE ?

La RSE (Responsabilité Sociétale ou Sociale des Entreprises) est l'application de ce principe de développement durable dans les entreprises. Concrètement, ce sont les actions effectuées par une organisation pour répondre à ces 3 enjeux majeurs, socle de notre politique RSE (ci-dessous):

SOCIAL/SOCIÉTAL



- L'emploi
- L'organisation du travail
- Les relations sociales
- La santé et la sécurité
- La formation
- La diversité et l'égalité de traitement
- Relation avec les parties prenantes
- Loyauté des pratiques

ENVIRONNEMENTAL



- Politique générale
- Pollution et gestion des déchets
- Utilisation durable des ressources
- Réponse au changement climatique
- Protection de la biodiversité

ÉCONOMIQUE



- Qualité de service
- Soutien aux fournisseurs locaux et associations
- Transparence dans son activité
- Règlement à temps des factures
- Achats responsable



« La liberté n'est pas
« Fais ce que tu veux », mais
« fais tout ce que tu peux »

Marc Halévy



Nous sommes soucieux de l'environnement et du bien-être de nos employés, c'est la raison pour laquelle **nous avons décidé de nous impliquer dans une démarche responsable.** L'objectif étant de permettre au groupe une croissance et un développement pérenne **tout en minimisant les impacts environnementaux et en maximisant le bien-être de nos collaborateurs.**

Chez HRC ENVIRONNEMENT, nous pensons **qu'il est possible de concilier croissance et cette solution** constitue en effet le cœur de notre métier. Nous avons conscience de la nécessité de la transition écologique pour faire face au dérèglement climatique. Ce besoin de préoccupation environnementale nous est exprimé par nos parties prenantes de façon croissante.

NOTRE OBJECTIF EST DE FAIRE DE NOTRE ACTIVITÉ, UNE ACTIVITÉ DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE.

Le cœur de notre métier est de donner les bons outils aux consommateurs finaux afin de leur permettre de mieux maîtriser leur consommation et d'être en auto-suffisance énergétique, **afin de transiter vers une mobilité verte et un accès aux énergies renouvelables.**



GROUPE HRC ENVIRONNEMENT

CHIFFRES CLÉS 2022



224

Salariés



14

Agences



7

Filiales



106 M€

De chiffres
d'affaires



79%

De croissance
en 3 ans

Avant de créer sa propre entreprise en 2007, Ronnie CHAINE a œuvré en tant que salarié au poste de commercial dans différentes entreprises des Pyrénées Orientales.

Depuis 1999, il a acquis **une forte expérience dans le domaine de la climatisation avec une évolution au sein de la fonction commerciale.**

Son écoute client et sa capacité prospective particulièrement aiguisée lui ont permis de structurer des offres commerciales toujours en adéquation avec le marché et l'ont amené finalement à avoir une réflexion sur l'opportunité de créer sa propre affaire ; ce fut chose faite en octobre 2007 où il créa Solipac.

SOLIPAC est une entreprise de vente d'équipements d'énergies vertes de gros. Elle vend ses produits à des clients professionnels.

Afin de préparer au mieux les enjeux de la transition écologique et le renouvellement du modèle économique et sociale de notre société, la société HRC Environnement a vu le jour en 2017. Pour y parvenir, **HRC environnement dispose de plusieurs filiales :**



Administration

Holding du groupe. Elle réunit toutes les activités support telles que la direction, la RSE, la comptabilité, le marketing ou encore les ressources humaines.



Commerce

Filiale principale spécialisée dans les solutions énergétiques. Il existe à ce jour 12 agences qui quadrillent le territoire occitan et Rhône-Alpes.



Formation

Centre de formation du Groupe. D'une part, il est chargé de dispenser un accompagnement et conseils dans le développement des compétences des collaborateur ainsi que de former nos clients. D'autre part, il forme des apprentis technico-commerciaux qui ont l'opportunité d'exercer au sein des agences dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.



Transport

Filiale de transport qui nous permet d'optimiser les coûts et la gestion des transports, mais surtout, d'apporter un service qualitatif personnalisé à tous nos clients.



Alimentation

Située dans la zone industrielle de Rivesaltes cette activité annexe permet d'offrir une solution d'alimentation locale aux personnes de ce site ainsi qu'aux acteurs des alentours.



Finance

Filiale financière du groupe qui prodigue conseils et assistance opérationnelle financière pour l'ensemble du groupe ainsi qu'à d'autres organisations externes.



Maintenance / sav

Filiale de maintenance préventive ou corrective des installations clients de la société. Le but est de s'assurer de la qualité des prestations de nos clients et de renforcer notre image de marque.



Fidélisation

Club de membres premiums avec une carte donnant accès à des avantages et services. C'est un programme de fidélité clients de SOLIPAC, leur offrant l'accès à des services de partenaires ou à des promotions.



Sport

Filiale dédiée au développement des marques du groupe dans le sport amateur régional.

NOTRE ADN, NOS VALEURS

Les valeurs (ci-contre) sont au centre de notre groupe. Elles sont **un socle essentiel et fondent la culture de l'entreprise.**

L'ensemble des salariés a contribué à l'élaboration de ces valeurs, celles-ci étant désormais affichées sur tous les murs des salles de formation de SOLIPAC.

Il est important qu'au sein du groupe HRC ENVIRONNEMENT, **chaque avis soit pris en compte et que les opinions de chacun soient exprimées librement.** Nous considérons que chaque idée est une plus-value.

Les valeurs partagées au sein de SOLIPAC ont été résumées dans la maison des mots et le mur des personnalités inspirantes :



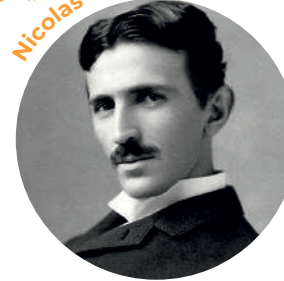
Nous sommes axés sur des valeurs qui nous correspondent et que nous véhiculons aussi à travers nos travaux avec les collaborateurs.

Notre ADN et nos valeurs nous conduisent à opter pour une **attitude responsable**. Nous voulons mettre en avant cette **volonté d'amélioration et intégrons ainsi une démarche responsable dans notre stratégie.**

Le groupe HRC Environnement met en place une politique RSE sous **4 axes majeurs** créant ainsi une plus-value effective **tant au niveau économique, social qu'environnement.**



Nicolas Tesla



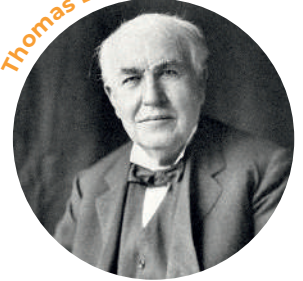
Salvador Dali



Simone Veil



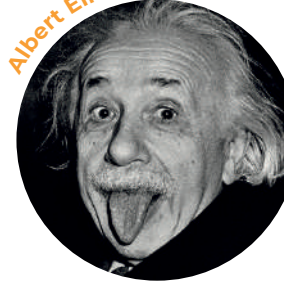
Thomas Edison



Mahatma Gandhi



Albert Einstein



Leonard De Vinci



Marcel Pagnol



Jacques Brel . Léo Ferré . Georges Brassens



Johan Cruyff



Beethoven



Yoda



Claude Nougaro



Rosa Parks



NOTRE POLITIQUE RSE

Contribuer à un monde plus respectueux de l'homme et de l'environnement **en proposant des solutions énergétiques à nos différents partenaires** est à l'origine de notre démarche RSE.

Fort de nos convictions et de nos valeurs, nous sommes persuadés que cette démarche est **une des clés majeures de notre réussite**. C'est pourquoi, notre prise de conscience croissante pour le développement durable, nous a déjà conduit à déployer **un certain nombre d'actions concrètes sur le plan environnemental, social et économique**.

Pour structurer et mener à bien cette démarche, la norme ISO26000 a été choisie courant 2020 comme guide de référence. Un comité de pilotage a été constitué pour piloter, animer et promouvoir celle-ci auprès de nos différentes parties prenantes. Suite à l'audit d'évaluation LRQA26000 en juillet 2021, nous avons recentré nos efforts sur les principaux axes d'amélioration portant sur l'insuffisance d'indicateurs RSE permettant ainsi de piloter les axes stratégiques de la démarche. Ainsi, la Team RSE contribue chaque jour à l'amélioration et à l'élargissement de nos actions et mesures de suivi. Ce rapport a pour but de mettre en lumière la continuité des actions mises en place au sein du Groupe.

La volonté de la Direction, partagée par l'ensemble de l'équipe, est **d'être un acteur actif du Développement Durable**. Cette volonté nous amène à nous engager sur :

LE PLAN SOCIAL

- Favoriser le développement professionnel et l'engagement des collaborateurs.
- Promouvoir la diversité et l'égalité des chances.
- Prévenir toute discrimination en matière d'emploi.
- Garantir un environnement sain et sécurisé au travail.
- Mettre en place des conditions favorisant le bien-être au travail.

LE PLAN ENVIRONNEMENTAL

- Optimiser et à rationaliser nos modes de fonctionnement pour réduire notre impact (transport, tri, consommations d'eau...).
- Dématérialiser l'ensemble de nos processus.
- Contribuer à la préservation et la restauration de la biodiversité.



LE PLAN ÉCONOMIQUE

- Créer des emplois durables.
- Favoriser la collaboration avec nos parties prenantes en partageant nos valeurs et notre démarche RSE
- Maintenir un dialogue constant en garantissant une interaction avec l'ensemble des parties prenantes « gage de bonne connaissance et de compréhension mutuelle ».
- Cette action collective s'inscrit totalement dans notre stratégie, que nous voulons ambitieuse, juste et répondant au mieux aux générations présentes, sans pour autant compromettre celle des générations futures à répondre aux leurs.

Ci-contre, une frise chronologique reprenant les éléments majeurs dans la construction de **notre démarche RSE** :

2007
Création de Solipac

2007-2017
Développement de l'activité et des services

2017
Création de la Holding HRC Env. / Mise en place d'actions d'optimisation

2023
Démarche d'amélioration continue

2022
Pré-diagnostic pour le label objectif C02

2022
Intégration d'un alternant RSE

2021
Obtention du label LRQA_26000

2021
Evaluation LRQA_26000

2021
Plan d'action correctif / Déploiement massif de sensibilisation interne

2021
Pré-diagnostic ISO 26000 par LRQA

2020
Lancement de la démarche RSE

2019
Détermination des valeurs du Groupe /Élaboration du 1^{er} rapport RSE

L'UNESCO et l'ONU, avec 19 états membres, ont mis en place dans l'Agenda 2030, **17 Objectifs de Développement Durable (ODD) à atteindre avant l'an 2030**. Le but est d'inciter les particuliers, entreprises, organisations, organismes et Etats à suivre des actions en vue de réduire les impacts environnementaux et améliorer la condition de vie humaine.

Nous voulons soutenir et être acteur du changement, c'est la raison pour laquelle nous fixons nos objectifs en relation avec ces ODD.

Il est important pour nous, de contribuer à la bonne pratique de ces objectifs, dont la mise en pratique constitue un vecteur de progrès **conséquent pour les générations présentes et futures**. Nous appuyons sur ces objectifs pour établir des axes stratégiques d'amélioration.

Nous prêtons tout particulièrement attention à œuvrer notre stratégie autour des objectifs suivants :



Préserver la santé et la sécurité de tous. Nous voulons garantir le bien-être de nos collaborateurs et développer celui des consommateurs. Il est important que nos collaborateurs soient dans les meilleures conditions possibles. De plus en plus aujourd'hui le bien-être au travail des salariés est au cœur de nouvelle méthode de management. Des études ont en effet, mis en lumière l'importance du bien-être et la sécurité au travail.



Permettre à tous l'accès à une énergie propre et d'un coût abordable est l'une de nos principale conviction et mission. Nous proposons de quoi équiper les particuliers d'une source d'énergie propre et abordable pour un objectif final de l'auto-suffisance énergétique. L'économie d'énergie est aussi un argument phare de notre stratégie de pilotage. Nous souhaitons contribuer à garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables et modernes, à un coût abordable.

Développer les infrastructures et améliorer les technologies afin d'approvisionner en services énergétiques modernes et durables tous les habitants des pays en développement, en particulier des pays les moins avancés, des petits États insulaires en développement et des pays en développement sans littoral, dans le respect des programmes d'aide qui les concernent.



Garantir l'accès de tous à des services énergétiques. L'épanouissement professionnel et personnel est un levier de réussite pour notre groupe. Nous souhaitons que chacun des collaborateurs au sein du groupe HRC ENVIRONNEMENT puisse s'épanouir pleinement. Nous valorisons la progression, l'amélioration et l'acquisition de nouvelles compétences pour nos salariés, que nous considérons d'ailleurs comme une plus- value.



Mettre un point d'honneur quant à l'égalité des genres. Nous souhaitons développer et promouvoir cette égalité, en donnant à chacun, des possibilités d'épanouissement et de progression professionnelle et ce, sans distinction de genre.

Promouvoir le travail et la croissance économique. Socialement, il est important pour nous de proposer à tous nos salariés un travail décent tout en maintenant une croissance économique. Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation permettent de stimuler la croissance des microentreprises, des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel.

Le cœur de notre métier correspond aux enjeux de l'objectif du développement durable numéro 11 et 12. Ils visent **une énergie et consommation plus responsable**. Nous espérons œuvrer pour une transition écologique et énergétique en offrant un accès à une énergie plus verte et vertueuse pour l'environnement. Nous souhaitons lutter contre la précarité énergétique en permettant un accès facilité à ces équipements énergétiques grâce à notre nouvelle cellule d'accompagnement Simply Fi Aides.

Raison	Agir en faveur de la transition énergétique.	Pourquoi ?	Ambition	Permettre l'accès à tous à une énergie verte et impulser la transition écologique et énergétique.
Vision	Décarbonation Décentralisation Digitalisation		Orientations stratégiques	Développer les activités de vente d'ENR, d'accompagnement d'obtention d'aide, d'optimisation de la chaîne d'opération...
ADN	Expertise dans les infrastructures Proximité client		Leviers stratégiques	S'appuyer sur notre audit RSE interne pour améliorer toutes les performances de l'organisation. Optimiser les ressources & maintenir notre Label RSE
Valeurs	Bienveillance Coopération Engagements	Pourquoi ?	Enjeux Stratégiques	Adaptation à un changement d'environnement des entreprises. Augmenter la valeur de l'entreprise. Avoir un avantage concurrentiel. Avoir une bonne image et développer notre communication, obtenir un meilleur impact.
			Impacts et objectifs 2020 / 2030	Améliorer l'environnement de travail pour les salariés. Optimiser les ressources du Groupe et diminuer son impact environnemental. Dématérialiser l'ensemble de ses processus. Participer à la préservation de la biodiversité. Continuer à former et sensibiliser les parties prenantes.

GOUVERNANCE



13

Notre organisation repose sur un modèle de pilotage collaboratif.

Nous partageons l'ensemble de **nos valeurs** entre collaborateurs et travaillons sur un modèle d'informations ascendant. L'idée étant de rassembler divers avis et expériences pour une prise en compte des besoins de chacun.

C'est la raison pour laquelle nous avons opté pour un modèle de **gouvernance circulaire**. Les services travaillent ensemble dans **un objectif commun**. Tous les deux mois, un Comité stratégique se réunit pour prendre les grandes décisions d'orientation, à moyen et long terme, en prenant en considération les besoins collectifs.

Pour la prise de décision sur la réalisation de grands projets, des comités de projet sont constitués réunissant des salariés de différents services/filiales... l'idée étant de **rassembler divers avis** pour **une prise en compte des besoins de chacun**.

Au quotidien, chaque responsable d'agence et de service est également autonome dans ses prises de décisions et il demande un avis/conseil à la direction si besoin. Nous avons créé un système mélangeant **mécanisme formel et informel** émergeant en fonction des besoins, projets, sujets. Nous visons une **plasticité** et une **agilité** de notre organisation afin de la rendre la plus intelligente et efficace possible.

De cette façon, **la créativité, la productivité et l'innovation** de nos salariés sont exprimées de façon plus libre.

Le groupe fait tout pour adopter un comportement fondé sur les valeurs d'honnêteté, d'intégrité et d'équité. Ces valeurs impliquent que l'on se préoccupe d'autrui, des animaux et de l'environnement. Le groupe s'engage de plus en plus à traiter l'impact de ses décisions et activités sur les intérêts des parties prenantes.

Notre Direction s'engage activement en faveur d'un système de gouvernance efficace dans ses prises de décision et veille à ce que les employés soient motivés à appliquer la responsabilité sociétale et à l'intégrer dans la culture de l'organisation.

L'objectif étant de faire comprendre à tous les collaborateurs les enjeux, de les sensibiliser, de les mobiliser sur ce sujet et enfin de promouvoir les divers intérêts que la responsabilité sociétale pourrait apporter à l'ensemble du groupe sur la totalité de la chaîne de valeur.

C'est la raison pour laquelle nous favorisons les échanges et discussions ouvertes avec l'ensemble de nos parties prenantes. Les échanges encouragent les différents acteurs à la participation de cette responsabilité sociétale. En externe, nous sensibilisons de plus en plus nos parties prenantes à la RSE par une communication sur les réseaux sociaux...

Nous souhaitons également sensibiliser à cette politique RSE au-delà de l'écosystème de notre groupe. C'est ainsi que notre groupe se donne pour objectif à horizon de 2025 de proposer des prestations de conseils et accompagnement en la matière. De plus nous souhaitons renforcer les formations et sensibilisations à ce sujet. Le groupe envisage donc d'étendre ses programmes de sensibilisation à l'ensemble du

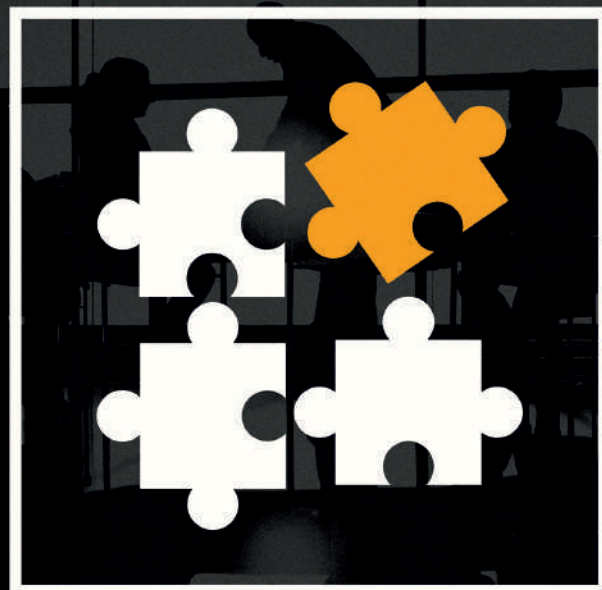
groupe et à terme à l'externe. C'est à travers Fi Energies que sera mis en œuvre cette offre de formation RSE. Une sensibilisation interne sera d'abord réalisée, puis des formations en externe seront dispensées. L'implication de notre filiale OXIDEVE est aussi un des piliers de cette mise en œuvre.



14

“

**C'EST VRAI QUE MONOPOLISER
LA PAROLE PEUT DONNER
L'IMPRESSION DE GAGNER
DU TEMPS**



**MAIS L'ENTREPRISE DOIT
ENCOURAGER LA PARTICIPATION
EFFECTIVE DES EMPLOYÉS À
TOUS NIVEAUX.**

”

PARTIES PRENANTES

LES FOURNISSEURS

- Paiement rapide
- Fidélisation du client
- Feedback
- Demande optimisation

- Fournit la marchandise
- Négociations
- Offres promotionnelles

ACTIONNAIRES / PROPRIÉTAIRES

- Aide à la prise de décisions
- Participation AG
- Augmentation du capital

BANQUES & ASSURANCES

- Stabilité de l'emploi
- Salaire
- Formations
- Bien-être au travail
- Sécurité
- Reconnaissance
- Environnement sain



LE GROUPE HFC ENVIRONNEMENT

- Présentation des différents projets
- Paiement des intérêts
- Remboursement emprunts

- Tenir les obligations légales
- Taxes, paiements...



INSTITUTIONNELS

- Paiement rapide
- Demande en lien avec le marché
- Feedback
- Produits à moindre coûts

LES SALARIÉS

- Force de travail
- Apports de compétences
- Levier de performance
- Dialogue social
- Fidélité à l'entreprise

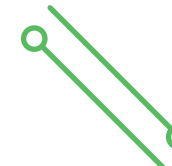


LA SOCIÉTÉ

- Produits de qualité
- Peut impact sur l'environnement
- Efficacité énergétique

CLIENTS

- Fournit des produits de qualité
- Flexibilité
- SAV



DROITS DE L'HOMME



Dans l'analyse de sa chaîne de valeur, nous pouvons observer que tout est mis en œuvre pour que les parties prenantes soient choisies en fonction notamment du respect des droits de l'Homme. En effet, la plupart des fournisseurs du groupe sont français où ressortissant de l'UE. De ce fait, les lois et réglementations européennes sont strictes en ce qui concerne le respect de ce critère.

Dans nos relations commerciales, **nous insistons spécifiquement sur le principe du respect des droits de l'homme**. Nous favorisons par exemple les relations avec des fournisseurs détenteurs d'un label ou appliquant une norme ISO.

Le règlement intérieur du groupe détermine et délimite les droits des salariés, notamment en ce qui concerne les libertés individuelles. Nous faisons tout notre possible pour garantir à tous nos collaborateurs un espace de travail propice au **développement personnel et professionnel**, en y garantissant une sécurité et le respect des droits individuels.

L'importance du respect des droits de l'Homme est au cœur de la stratégie du groupe. Le groupe met en application une politique des droits de l'Homme et l'intègre dans ses prises de décision.



De façon générale, le groupe veille à la bonne application des droits de l'Homme au sein de ses activités. De plus, notre organisation est dotée d'un **Comité Social d'Entreprise** qui a pour objectif de prévenir et d'alerter tout comportement non respectueux des droits de l'homme... Il revêt le rôle d'intermédiaire entre les collaborateurs, la direction et assure à l'ensemble de l'organisation, l'accomplissement et l'exercice des droits de l'homme de chacun.

Ce CSE comprend notamment une référente « harcèlement » qui adopte le rôle de médiateur et alerte la direction en cas de conflits ou d'entrave aux droits humains. De même, un référent Handicap est désigné pour intégrer et prendre en compte toute forme de situation de handicap dans notre organisation

Cette entité représentative est accessible par tous les membres de l'organisation et favorise un échange ouvert et transparent.

Le CSE traite donc des affaires de conflits, harcèlements mais aussi d'autres points de vigilances comme le bien-être au travail. Des campagnes de sensibilisation au respect du règlement intérieur et des droits de l'homme ont déjà été opérées dans le passé et feront l'objet de nouvelles actions dans les années à venir.

Le groupe n'exerce aucune discrimination à l'encontre de ses employés, partenaires, clients, parties prenantes. Les activités du groupe n'ont pas une influence importante sur les ressources naturelles, nous essayons au mieux de réduire notre impact environnemental et ce, dès la conception de nos produits, que nous prenons soins de choisir auprès de nos fournisseurs. Nos chaînes de valeurs sont claires et transparentes, l'organisation structurelle de notre groupe ne présente alors pas un risque pour les droits de l'Homme.

En effet, elle cherche à éviter de collaborer avec des parties prenantes au profil "douteux". C'est la raison pour laquelle, elle a une parfaite connaissance de ses parties prenantes et veille à collaborer avec celles qui sont loin de tout soupçons. Via le service de gestion de créances clients, par exemple, nous assurons que le client est bien inscrit au registre des sociétés, parfois qu'il est détenteur d'une garantie décennale...

L'organisation contribue activement à garantir l'égalité des chances et le respect de tous.

Elle s'assure en parallèle de n'exercer aucune discrimination sur l'ensemble de sa sphère d'influence. De plus, les relations de confiance entre chacune des parties prenantes et l'organisation, lui permettent d'éviter d'une part l'existence éventuelle de discrimination directe ou indirecte et d'autre part, d'être complice involontairement de pratiques discriminatoires à travers les relations qui sont liées à ses activités.

Nous luttons contre les discriminations et prônons l'acceptation sociale de tous.

C'est pourquoi notre organisation peut faire appel à une société d'entretien des locaux **qui emploie** des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, nous savons qu'il est difficile pour des apprentis de trouver un contrat d'apprentissage et qu'ils font souvent l'objet d'une discrimination. Le minimum légal d'embauche d'apprentis pour notre organisation est de **5 %**. Nous sommes aujourd'hui à environ de **12 %**.

Durant les processus d'embauche nous écartons la discrimination à l'égard des origines, du genre, de l'âge des personnes. Nous nous concentrons exclusivement sur les compétences des candidats. Nous **prônons la différence** et favorisons le recrutement cosmopolite, que nous considérons comme une force interne.

Le groupe respecte la vie des individus, en y respectant le droit de vivre dans la dignité, le droit à la sécurité de sa personne, le droit à la propriété individuelle, à la liberté et à l'intégrité de la personne.

Par ailleurs, la liberté d'expression, et d'opinion est très importante dans la culture du groupe. En effet, chacun peut donner librement son avis et est même encouragé à exprimer ses opinions. Car nous sommes convaincus que c'est en exprimant les choses qu'une bonne communication peut avoir lieu entre les personnes (management de prévention de conflits).



“

**C'EST VRAI QUE PRENDRE LA
PAROLE POUR LA PREMIÈRE FOIS
QUAND ON EST JEUNE
ÇA PEUT FAIRE PEUR.**



**MAIS CE N'EST PAS PARCE QUE
TU AS MOINS D'EXPÉRIENCE
QUE TU N'AS PAS DROIT
À LA PAROLE.**

”

RELATIONS & CONDITIONS DE TRAVAIL

HRC ENVIRONNEMENT sait qu'une entreprise n'est rien sans les Hommes qui la composent. **Le bien-être de nos collaborateurs est une de nos priorités.** Priorisé le bien-être de nos salariés est

primordial. C'est pourquoi nous avons mis en place une **UES, Unité Economique et Sociale, permettant d'harmoniser le traitement social de l'ensemble de l'équipe.** Ainsi, quelle que soit la filiale d'appartenance, tout salarié du groupe bénéficie des mêmes droits, du même régime social.

Une ambiance de travail conviviale est primordiale pour notre groupe. C'est pour cette raison que **nous organisons des moments de convivialité, de cohésion de groupe,** à tout moment de l'année (grillades, team building...)

Puisque chaque collaborateur est différent, **nous prenons en compte les besoins spécifiques de chacun.** Cela va de l'aménagement du temps de travail à la flexibilité des congés. Le télétravail est également mis en place dans les services qui peuvent le pratiquer.

Nous accordons une grande importance aux conditions de travail de nos employés. Nous croyons fermement que **des salariés satisfaits et épanouis sont essentiels à la réussite de notre entreprise.** Dans cet esprit, nous réalisons chaque année auprès de notre personnel **un questionnaire « bien-être au travail » afin de mieux comprendre leurs préoccupations, leurs besoins et leur ressenti au sein de l'entreprise.**

Ces questionnaires sont conçus de manière à évaluer divers aspects liés au bien-être des employés, tels que la satisfaction au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les possibilités de développement professionnel, la communication interne et la qualité des relations de travail. Nous pensons sincèrement que ces évaluations nous permettent d'identifier les points forts à maintenir et les domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires.

Nous considérons les retours de nos salariés comme une ressource précieuse et nous nous engageons à prendre des mesures concrètes pour répondre à leurs préoccupations. Les résultats de ces questionnaires nous aident à orienter nos actions et nos politiques en matière de ressources humaines, en mettant l'accent sur le bien-être et la satisfaction de nos employés.

En fin de compte, notre objectif est de créer un environnement de travail épanouissant, propice

à la productivité et au développement personnel de chacun. Nous croyons fermement que l'écoute et la prise en compte du ressenti de nos salariés contribuent à renforcer notre culture d'entreprise et à favoriser des conditions de travail optimales pour tous.

En annexe, quelques résultats émanant de cette enquête.

Le système de management est participatif et collaboratif et contribue à la bienveillance de chacun. Cela génère une bonne humeur et un esprit familial.



Team-Building 2022 – Plaja d'Aro (Espagne)

Le dialogue au sein de l'entreprise permet de comprendre au mieux les problématiques des collaborateurs pour leur proposer des formations à travers sa filiale OXIDEVE.

HRC Environnement met tout en place pour faire **monter en compétence les talents** et pour les impliquer dans les projets, en s'appuyant sur la force de notre filiale OXIDEVE. Ce qui permet de recruter des jeunes, de les former sur les énergies renouvelables, et de les embaucher dans le Groupe ou chez des clients (avec une approche et une culture de notre groupe).

HRC ENVIRONNEMENT a aussi **un rôle social** au sein de la Région Occitanie. En effet, le groupe compte près de 220 collaborateurs (au 31/12/2022) dont plus de 83% de CDI.

Le groupe met en place des actions et procédures dans le but de créer des emplois durables, non délocalisables et de favoriser l'épanouissement professionnel de chacun des salariés.

Ces éléments sont essentiels à l'accomplissement personnel et au niveau de vie qui est amélioré grâce au plein emploi et la stabilité de l'emploi.

Ainsi toutes les questions suivantes sont prises en compte : Recrutement, promotion de travailleurs, les procédures disciplinaires justes, formation et développement des compétences, santé, sécurité et hygiène au travail.

Afin d'assurer la pérennité de ces principes, le groupe dispose **d'un service Qualité-Santé- Sécurité- Environnement** qui vise entre-autre à prévenir, protéger et informer les salariés à d'éventuels risques pouvant survenir sur leur poste de travail.

Nous consolidons tous les risques potentiels ou réels afin de les supprimer, ou d'en réduire le cas échéant, la fréquence et/ou la gravité, sur le Document Unique d'Evaluation des Risques.

A titre d'exemple, tout au long de la crise du Coronavirus, ce même service a assuré la veille réglementaire nécessaire aux orientations devant être mise en place par les entreprises, a étudié et rédigé des procédures, des notes de services, des conduites à tenir pour nos salariés et nos clients en vue d'une sécurité optimale.

L'ensemble du groupe s'est mobilisé sur cette question et avons pu ainsi maintenir une activité minimale tout au long de cette pandémie.

Nous fournissons tous les équipements et matériels nécessaires à la protection de nos salariés.

La santé mentale et physique est pour nos équipes, synonyme de bien-être au travail. C'est pour cette raison, que nous mettons en œuvre pour favoriser ce bien-être dès l'embauche d'un salarié.

Nous nous efforçons de prendre en compte les risques psychosociaux sur les lieux de travail, risques qui favorisent le stress et les maladies ou les provoquent, en proposant des salles de repos, des paniers de fruits, un dialogue ouvert et positif, des équipements ergonomiques....

Par ailleurs, pour favoriser l'épanouissement personnel, le CSE met en place différentes actions. Soucieux de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle de nos salariés, nous incitons chacun à prendre soin de soi et de ses collègues.

Autre exemple d'action mise en place, l'ergonomie pour les employés des bureaux est étudiée et des sièges, doubles écrans ont été installés... visant à améliorer leur confort.

Un travail étroit avec nos partenaires de prévention (Centre de Santé au Travail, CARSAT...) nous permet ainsi d'effectuer des études ciblées sur ce sujet. Par ailleurs, l'ensemble des salariés ont accès à de l'eau potable et des boissons diverses tels que les cafés ou bien thés...sont mises à disposition gratuitement pour tous nos salariés du groupe.

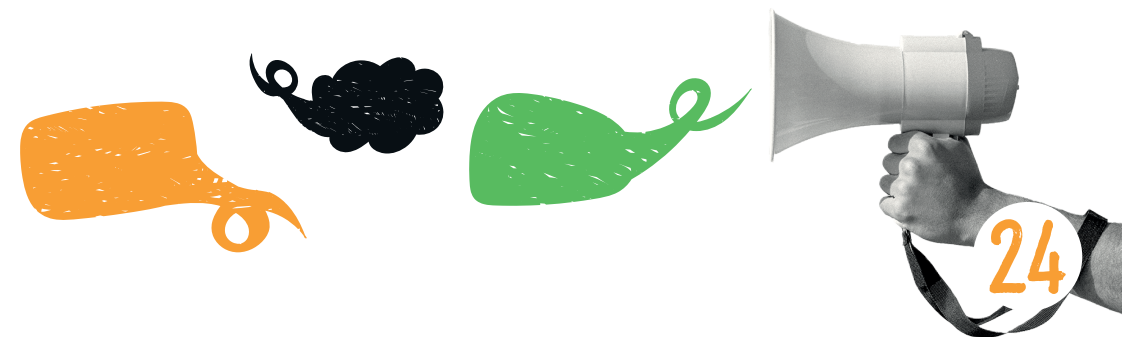
Les agences et bureaux sont tous équipés de climatisations, permettant ainsi aux employés de travailler dans des conditions agréables, favorisant ainsi leur productivité.

Des activités sportives sont également proposées par le CSE. Des maillots de sport individuels sont offerts aux employés pour les encourager à participer à des activités sportives. La prise en charge d'une partie des activités sportives des salariés du groupe.

D'autres actions visant à fédérer les équipes sont également mises en place, telle que la participation au marathon de Millau, monter un club de foot amateurs (OSCO), participer au raid Thémis, ou encore RunMyUPVD pour la récolte de fonds pour une association d'étudiants en situation de handicap...

Nous veillons par ailleurs au bon climat et à la bonne ambiance des équipes intervenantes au sein de nos agences (relations et conditions de travail responsables).

Concernant les heures de travail, une souplesse est accordée à chaque salarié qui a la possibilité de gérer son temps de travail en élaborant un planning adéquat et cohérent avec les nécessités de sa mission.



Dans les situations de crises, le groupe protège ses salariés et met tout en œuvre pour garantir leur emploi, faisant passer ses salariés comme priorité numéro 1, expérience vécue durant la crise sanitaire du coronavirus.

Les salariés ont la possibilité **d'échanger** avec leurs représentants concernant des questions diverses de la vie courante des salariés au sein de l'entreprise. Les salariés sont même invités à être force de proposition.

Pour certaines décisions, c'est l'ensemble des salariés qui sont mis à contribution. Par exemple, en fin d'année, le groupe **verse un don à une association** choisie par l'ensemble des collaborateurs via un vote. Ce système permet alors d'impliquer les salariés à la prise de décision.

Chaque employé est amené à partager ses idées ou ses remarques car nous croyons en **la force de l'intelligence collective**.

Enfin, toutes nos agences et filiales sont implantées sur le territoire français. Ce qui permet ainsi de se conformer aux règles en vigueur et assurer ainsi les mêmes droits et devoirs à tous nos salariés. Nous nous abstenons à toute participation de programme contraire à nos valeurs et aux lois en vigueur.

Le groupe porte une importance majeure au dialogue social et aux intérêts de ses salariés. Afin d'entretenir de bonnes relations professionnelles, ces échanges nous permettent de proposer des solutions qui prennent en compte les besoins de chacun.

La force du groupe est d'amener nos salariés à être moteur sur des sujets qui concerne leur service et donc d'être pro-actif en amenant des idées de développement toujours en relation avec leur pôle.

Cette méthodologie permet clairement un développement de maturité humaine et de travail de nos équipes pour plus d'autonomie. Comme le développement humain, l'axe social est très important dans le groupe, plus nos salariés ont une reconnaissance sociale plus leur développement sera important.

Nous souhaitons avoir des salariés responsables c'est-à-dire d'avoir une conscience écologique en ayant une mentalité éco-responsable.

Pour tendre à cette mentalité, nous encourageons nos salariés via des offres commerciales à prix d'achats société, à investir dans la production d'énergie dans le but de produire de l'électricité pour leur propre consommation individuelle en limitant autant que possible l'utilisation du réseau EDF au strict minimum et en utilisant le moins possible, l'énergie nucléaire.

Cette démarche groupe nous permet un développement écologique de nos salariés.

“

**C'EST VRAI QUE SE FORMER
AUX GESTES DE PREMIERS SECOURS,
C'EST PAS TRÈS FUN.**



**MAIS SI VOTRE COLLÈGUE
A UN PROBLEME VOUS ÊTES
LA PERSONNE DE LA SITUATION.**

”

L'ENVIRONNEMENT



« Nous n'aurons pas une société si nous détruisons l'environnement ». Margareth Mead

La volonté du groupe de **réduire ses impacts sur l'environnement** est omniprésente. Quelques actions sont mises en place pour atteindre cet objectif. L'ambition de notre groupe est de les multiplier et de structurer la démarche en la matière. Nous mettons en œuvre des pratiques qui visent prévenir et à limiter les pollutions générées par nos activités (traitement des déchets, recyclage des certains matériaux...).

La **plateforme centrale de gestion des stocks « PHÉNICE »** a vu le jour en 2020 pour centraliser tous les stocks des agences, permettant ainsi d'éviter les livraisons inter-agences et optimiser tous les autres transports, pour in fine limiter son impact carbone.

D'autre part, pour compenser son empreinte environnementale, le groupe décide chaque année de verser une somme à des associations diverses de **protection de la nature, des animaux ou autre**.

A travers HORIZON, nous participons aux enjeux de l'environnement.

EN 2021, nous avons notamment créé **un fonds de dotation : HORIZON**. C'est est une entité à but non lucratif qui permet le financement du mécénat. Ainsi, ce fonds reçoit chaque année des dons de la société Holding HRC ENVIRONNEMENT, de ses filiales et de son CSE dans la mesure de leur possibilité d'abondement. HORIZON a pour but de soutenir des actions de développement durable au sens large, locales et internationales. Il offre une autre enveloppe aux différents projets en lien avec l'écosystème du fondateur en matière de transition écologique, d'accès à l'énergie, d'accès à l'eau, d'autonomisation communautaire (responsabilisation), d'éducation et de formation de qualité, d'engagement de la jeunesse, de citoyenneté, d'inclusion des communautés les plus fragiles (relatif au genre, au handicap, aux discriminations...) en partenariat avec les acteurs des territoires.

Nous possédons une partie de **la flotte en voitures hybrides rechargeables** grâce aux bornes disposées devant chaque comptoir. La volonté étant d'augmenter largement la quantité de ces véhicules hybrides. Ceux-ci ont une incidence positive sur la réduction des émissions de GES du groupe.

Un premier **bilan carbone** a été réalisé fin 2021 avec un rapport détaillé. Celui-ci a été élaboré en collaboration avec l'école Lyonnaise Sup'Ecolidaire, une école dédiée aux enjeux du développement durable en société. Un groupe d'étudiants a donc travaillé de concert avec l'équipe RSE du Groupe HRC pour récolter un maximum de données afin qu'ils puissent, dans le cadre d'un projet tutoré, produire une première version de notre bilan carbone. Ceci a pour finalité de réduire et d'optimiser nos émissions de Co2.

En effet, ce premier travail de fond sur le bilan carbone a permis de cibler les éléments manquants pour affiner nos calculs et indicateurs de suivi.

Le cycle de vie de certains produits du groupe sont pensés dans le but d'optimiser au maximum les ressources qui ont été utilisées.

Nos panneaux photovoltaïques sont repris par PV CYCLE, filière de recyclage de ces produits.

Pour les produits dont la fonction n'est plus possible, certaines des pièces sont récupérées puis stockées pour être réutilisées. En effet, ces récupérations représentent 5 % du stock total du groupe. Lorsque les éléments peuvent être récupérés, ils sont

envoyés à des prestataires spécialisés dans le traitement de matériaux, comme la ferraille...

En ce qui concerne la communication sur les questions environnementales, le groupe a mis en place **une campagne de sensibilisation via des formations**.

De manière régulière, nous communiquons également en externe via nos réseaux sociaux, sur la démarche RSE, à travers différents articles et posts. Le but est de promouvoir l'importance de la RSE et les actions mises en œuvre au sein de notre organisation. Nous communiquons sur le bien-être au travail, les écogestes, l'environnement et la gestion des déchets.

Pour suivre l'évolution de notre démarche, nous avons instaurer un tableau de bord (VOIR ANNEXES) reprenant un grand nombre d'indicateurs GRI (Global Reporting Initiative) : référence en termes de structure et de rédaction de rapport extra financier sur les sujets de développement durable.

Concernant sa sphère d'influence le groupe commence :

A œuvrer au travers d'OXIDEVE : un module RSE et ENR est prévu dans les formations en apprentissage. Des sensibilisations sur la RSE ont déjà été dispensées dans certaines agences et vont se poursuivre progressivement sur les autres agences.

A échanger sur ce sujet avec ses partenaires fournisseurs et partenaires financeurs sensibles à la question environnementale.

A réfléchir à une démarche plus large et plus ambitieuse en la matière.

Dans une volonté de **préserver l'environnement**, le groupe a **des équipements de qualité, fabriqués dans l'Union Européenne**, respectant les réglementations et lois applicables en Europe. . Nous prenons toutes les précautions pour minimiser au mieux les impacts involontaires qu'elle va engendrer du fait de ses activités.

Nous cherchons le plus possible à travailler en amont avec nos partenaires afin de disposer de produits « propres ». Nous pouvons par exemple, préciser que nos PAC YUTAKI S2CV fonctionnent au fluide frigorigène R32, beaucoup plus respectueux pour l'environnement puisqu'ils produisent 3 fois moins de GES que le gaz R410 (RT2012). C'est d'ailleurs ce qui se fait de plus performant après le bois. Son rendement est plus de 5 fois plus efficient que l'électricité. Ces produits sont fabriqués en Espagne à Barcelone.

Le groupe cherche constamment à limiter son impact.

Par ailleurs, une journée récolte de déchets sur les plages a par exemple été organisée en 2021 pour sensibiliser et impliquer les salariés dans la bonne gestion des déchets.

Pour être efficient dans toute sa chaîne de valeur, au-delà de la vente, la filiale Genius Énergies est là pour assurer **un service de maintenance**. Cela entre dans la volonté du groupe à d'assurer une durée de vie suffisante pour l'ensemble des équipements qu'il vend. La fabrication des équipements nécessite de la matière première, parfois même des matériaux rares (photovoltaïque...).

Durant son processus de fonctionnement, le groupe, ne produit pas des déchets toxiques et dangereux, toutefois l'organisation cherche à optimiser au mieux la gestion de ses déchets quels qu'ils soient.

C'est un travail de rationalisation des différentes étapes dans la gestion des processus. Par exemple lors des livraisons, le groupe cherche à diminuer les emballages de ses produits et a fortement et positivement impacté la gestion des déchets plastiques avec l'investissement d'une filmeuse automatique (plateforme PHENICE).

De plus nous privilégions les transporteurs sensibles à une démarche RSE et de réduction d'émissions carbone.

L'objet social du groupe est la vente d'équipement énergétiques responsables. Il répond donc au besoin « primaire » des clients finaux, à savoir l'accès à l'énergie. Aujourd'hui, la précarité énergétique est un vrai problème de société et le groupe contribue donc indirectement à la lutte contre la précarité énergétique tout en veillant à respecter l'environnement (en proposant des substituts à l'énergie fossile).

Par le biais des services et équipements qu'il propose, le groupe adopte et promeut les innovations technologiques dans le secteur des énergies, notamment par ses produits Bourgeois Global, HITACHI. En termes d'innovation, nous proposons des produits toujours plus sophistiqués. Par exemple, via le triple C-R32, avec uniquement une unité externe, il peut répondre à tous les besoins d'une maison : chauffage, chauffage et climatisation.

Un de nos principaux fournisseur, HITACHI est un fabricant mondial dispose de pompe à chaleur avec des COP (Coefficient de Performance) les plus élevées du marché avec des valeurs de 5.25 sur les PAC air/eau. Le COP est un rapport entre l'énergies absorbée et l'énergie restituée. Pour 1000 Watts consommées plus de 5250 Watts sont restituées à l'installation. Et son usine destinée au marché européen est localisée en Espagne permettant de limiter l'impact carboné liée au transport des marchandises

Leur gamme Air home permet de proposer des pompes à chaleur disposant de filtres à particules et anti-virus régulant la qualité de l'air du logement.

Hitachi dispose d'une très large gamme de produits chargés en gaz R32. Gaz présentant l'avantage d'être plus facilement « recyclable », ayant un impact très réduit sur la couche d'ozone, avec un GWP (Global Warning Power) de 3 fois moins que le R410a. Le gaz R32 a par ailleurs pour avantage de pouvoir restituer la même quantité d'énergie avec une charge inférieure de 20% par rapport au R410a.



Le groupe est attentif à la qualité des produits qu'il achète. Bien qu'il ne connaisse pas le processus global de fabrication.

Pour le service Achats, une Charte d'Achats Responsables est en cours d'élaboration. Nous ne produisons pas les produits commercialisés par nos agences, cependant nous réduisons nos consommations de ressources pour la vente de ces produits.

Notre stratégie d'achat tient compte des performances environnementales des produits, cela fait partie de notre ADN, de notre métier, mais également d'un besoin des « consommateurs » de toujours disposer d'appareils plus performant et moins énergivore.

Nous souhaitons **être acteur de la préservation de la biodiversité et de l'environnement**. C'est la raison pour laquelle nous poursuivons **des campagnes et actions de sensibilisation et d'information** qui seront menées auprès de nos partenaires et sphère d'influence.

Afin de réduire nos déchets internes et sensibiliser les salariés, nous avons distribué **des gourdes** à chacun et mis dans les agences et bureaux **des fontaines à eau réfrigérée**. Cette opération est un succès du fait de la suppression des bouteilles dans les agences. De la même manière, les gobelets en plastique ont été remplacés par des gobelets en carton recyclables, ainsi que les cafetières, qui ont été remplacées par des machines plus économes en plastique (disques de cafés recyclables et sans suremballages).

Suite à la crise sanitaire et au contexte actuel de hausse des prix des carburants, le Groupe facilite et encourage de plus en plus le covoiturage entre les salariés. Si celui-ci était déjà présent pour les déplacements des salariés entre les agences, il est aujourd'hui de plus en plus mis en œuvre par les personnes au sein du Groupe entre leur domicile et le lieu de travail.



“

**C'EST VRAI QU'ÉCOUTER TON
COLLÈGUE CHANTER DU
JOHNNY HALLYDAY POUR ALLER
AU TRAVAIL, C'EST PAS COOL.**



**MAIS LE COVOITURAGE,
C'EST 5 400 T DE CO2
ÉVITES PAR AN**

”

LOYAUTÉ DES PRATIQUES



Le groupe maintient son **comportement éthique** et son **caractère transparent** afin d'assurer la **loyauté des pratiques** garantissant ainsi le respect des principes d'intégrité et d'honnêteté.

Le groupe instaure **de réelles relations de confiance** avec ses parties prenantes, évitant ainsi toute liaison avec quelconques types de corruption.

D'autre part, l'organisation est pleinement consciente des responsabilités qu'elle détient sur chacune de ses parties prenantes et veille au respect des droits de tous ainsi que de leurs intérêts.

Le versement d'une somme envers une association choisie par les salariés contribue à son implication dans le domaine public. Cette implication est par ailleurs renforcée avec la création du fonds HORIZON : cette entité est uniquement dotée par les sociétés du Groupe, à destination de mécénat pour divers projets et associations (environnement, inclusion, maladies, handicap, océans, etc.).

Enfin, notre groupe tend à utiliser ses relations avec d'autres organisations dans le but de **favoriser l'obtention de résultats positifs**, en assurant une **position d'exemplarité** et en **encourageant l'implication dans la RSE** de toute sa sphère d'influence.

Dans le but d'assurer sa responsabilité envers ses clients, notre groupe, propose à ses clients professionnels des accompagnements dans l'obtention de Certificats d'Économies d'Énergies mis en place par l'État.

Pour préserver une concurrence loyale, éviter toute fraude et respecter les lois en vigueur, le groupe se renseigne régulièrement sur ces dernières et tient informé ceux qui font partie de l'organisation, qui est de nature très transparente. Toutes les informations liées à notre activité sont disponibles et accessibles.

Pour renforcer son comportement éthique dans tout domaine, le groupe possède un service de **contrôle de gestion**, non obligatoire, justifiant également sa volonté de transparence.

Le choix de se tourner vers une politique RSE contribue justement à confirmer et prouver que nos intentions vont dans le sens d'être une société totalement transparente. Ainsi, le contrôle de gestion intègre depuis 2021 **des indicateurs (KPI)** RSE, qui sont extra financiers, afin de matérialiser notre démarche dans un document financier, et la promouvoir avec nos partenaires financiers.

Par les relations de confiance qu'elle instaure avec ses parties prenantes et la mentalité globale qui règne au sein du Groupe, notre organisation peut assurer qu'elle ne sera liée ni de près ni de loin avec quelconque type de corruption. Les étroites relations de confiance que possède l'organisation avec ses parties prenantes lui assurent une honnêteté certaine. Un principe que nous allons intégrer dans notre Charte d'Achats Responsable.

Notre stratégie est tournée vers **une politique responsable** et cela se traduit par **des actions et changements visant à optimiser la consommation de ressources et réduire l'impact environnemental**.

En respectant les lois en vigueur ainsi que la législation, le groupe s'assure une participation loyale envers ses concurrents.

En sensibilisant ses employés à l'importance de se conformer à la législation sur la concurrence, elle écarte les pratiques anticoncurrentielles comme l'antitrust ou l'antidumping qui ne font pas du tout partie des valeurs du groupe.

En privilégiant des relations de confiance avec nos tiers et parties prenantes, nous nous assurons ainsi d'éviter toute liaison avec quelconque type d'acte anti-concurrentiel..

Toutefois la concurrence est avant tout perçue comme étant un levier de performance, obligeant le groupe à innover et à proposer de nouvelles solutions tant au niveau stratégique interne qu'au niveau des produits mis sur le marché.

La volonté d'une stratégie et de valeurs RSE du groupe font état de réels engagements politiques responsables. La responsabilité sociétale traduit l'ensemble des valeurs de l'organisation et offre à notre organisation **une performance extra-financière**. Aujourd'hui la promotion de la responsabilité sociétale au sein de la chaîne de valeur du groupe est au cœur de notre stratégie RSE.

Nous portons une attention toute particulière aux attentes de la société, aux droits de l'Homme et aux besoins fondamentaux des individus lors de l'exercice et également à la protection de ses droits de propriété intellectuelle et physique. Son comportement responsable se reflète à tout niveau, à travers son activité principale mais aussi à travers chaque décision.

“

C'EST VRAI QU'ÊTRE SEUL SUR
LE MARCHÉ, ÇA FAIT RÊVER.



MAIS RESTER FAIRPLAY
EST ESSENTIEL.

”

QUIZ RSE

1 / Que signifie RSE ? (plusieurs réponses)

- A. Responsabilité Sociétale des Entreprises
- B. Responsabilité Sociale des Entreprises
- C. Responsabilité Sur L'Environnement

2 / Qui a dit «Le véritable signe d'intelligence n'est pas la connaissance mais l'imagination» ?

- A. Albert Einstein
- B. Salvador Dali
- C. Beethoven

3 / La RSE est une démarche... (plusieurs réponses)

- A. Obligatoire
- B. Vertueuse
- C. Volontaire
- D. Viable

4 / L'année de la création de Solipac par Ronnie est ...

- A. 1998
- B. 2007
- C. 2002

5 / La RSE s'applique dans :

- A. Les petites entreprises
- B. Les grandes entreprises
- C. Toutes les entreprises

1.A,B / 2.A / 3.B,C,D / 4.B / 5.C

QUESTIONS RELATIVE AUX CONSOMMATEURS



37

Notre politique est soucieuse de la qualité des produits et services que nous offrons à nos clients.

La création de notre filiale de mise en service et maintenance a été guidée par cet objectif.

Ainsi en plus d'un service de vente, nous pouvons assurer la maintenance du matériel installé grâce à notre filiale

« **GENIUS ENERGIES** ». Ce service est un gage de confiance auprès de nos clients qui peuvent à tout moment bénéficier d'une assistance technique.

Notre ambition est de proposer **des produits durables** dans le temps. Certains de nos produits dépassent la durée de vie de 20 ans.

Par ailleurs, nous visons également **l'énergie-efficience** en proposant aux clients une solution d'équipements énergétiques moins énergivore et plus respectueuse de l'environnement.

Pour ce qui est de la santé et sécurité des consommateurs, tous nos produits respectent les réglementations européennes et nationales en vigueur.

Dans nos processus de vente et dans le reste du fonctionnement du groupe, nous souhaitons être le plus transparent possible, en permettant à nos clients de faire un choix éclairé et consenti (documentation technique, commerciale...)

Les parties co-contractantes (lors de l'achat, ou bien d'un partenariat...) sont informées de notre fonctionnement, de la qualité de nos produits et des services associés.

Nos produits ont pour objet une réduction de consommation d'énergie et donc une réduction de charges. Nos ventes, si elles supposent un investissement de la part du client, génèrent des économies réalisées sur leur facture énergétique.

Nous nous appuyons, sur un modèle de rentabilité calculée. Grâce à un outil de mesure et à des facteurs adaptés au client, nous pouvons faire état des économies qu'il pourrait réaliser et ce, sur une durée déterminée. Le client a donc pleinement conscience de l'investissement à réaliser et de la réduction de ses charges liées à la consommation d'énergie. Nous nous efforçons de proposer des produits toujours plus innovants (en termes d'impacts).

Nos produits plus sûrs, ne présentant aucun risque « inacceptable » de dommage lorsqu'ils sont normalement utilisés.

Le groupe propose des produits dont la durée de vie est durable dans le temps. De cette façon nous participons à la lutte contre la surconsommation et l'obsolescence programmée. Les ressources utilisées pour la conception de nos produits sont ainsi au maximum optimisées.

Nous intégrons de plus en plus dans nos modèles, la prise en compte de la fin de vie de nos produits. En effet, pour les panneaux solaires dont le rendement n'est plus optimal au bout d'un certain temps, nous leur prévoyons une deuxième vie.

Ces panneaux, dont le fonctionnement n'est pas optimal mais qui pour autant fonctionnent encore bien, seront donnés à une **ONG** qui œuvre pour l'accès à l'énergie de sites isolés dans des pays en voie de développement ; permettant ainsi de **lutter contre la pauvreté**.

La prise en compte du recyclage de nos autres produits est également importante pour notre groupe. Nous confions progressivement nos produits usagés à des entreprises de traitement des déchets spécialisés qui vont pouvoir récupérer des matériaux réutilisables et recycler le reste des composants. Pour laquelle, elle a une parfaite connaissance de ses parties prenantes et veille à collaborer avec celles qui sont loin de tout soupçons. Via le service de gestion de créances clients, par exemple, nous assurons que le client est bien inscrit au registre des sociétés, parfois qu'il est détenteur d'une garantie décennale...

Notre groupe propose un service client complet, comprenant, un service après-vente, en charge de la récupération et retour produit, un service de maintenance et d'accompagnement. Notre volonté est de proposer un service de qualité à nos clients de façon à avoir des relations commerciales stables et durables, permettant de garantir une satisfaction client très positive (confirmée par la fidélisation et la relation très étroite avec ces derniers).

Nous œuvrons pour un management de qualité et proposons un accompagnement personnalisé au plus proche de notre clientèle. Notre filiale OXIDEVE propose des formations à destination des commerciaux allant dans le sens de ce management qualitatif.

38

Notre groupe respecte et applique la loi sur la protection des données (RGPD).

Notre organisation œuvre pour le respect du Règlement Général de Protection des Données, bien avant sa date d'entrée en application en 2018. Nous collectons et utilisons les données de nos clients, fournisseurs en toute transparence, avec une garantie de protection.

Ainsi et dans un cadre contractuel, les données de nos clients sont protégées et ne sont mobilisées uniquement qu'à une utilisation à but professionnel et commercial. Nous ne transmettons pas ces données et nous nous assurons que celles-ci soient bien protégées. (Restrictions de l'accès aux informations...)

Composé d'un service de Système d'Information, notre organisation dispose de tous les moyens utiles à la protection des informations de nos partenaires.

La protection de ces données est par ailleurs protégée par une sauvegarde de sécurité effectuée tous les soirs.

Nos clients nous transmettent leurs données de façon totalement éclairée.

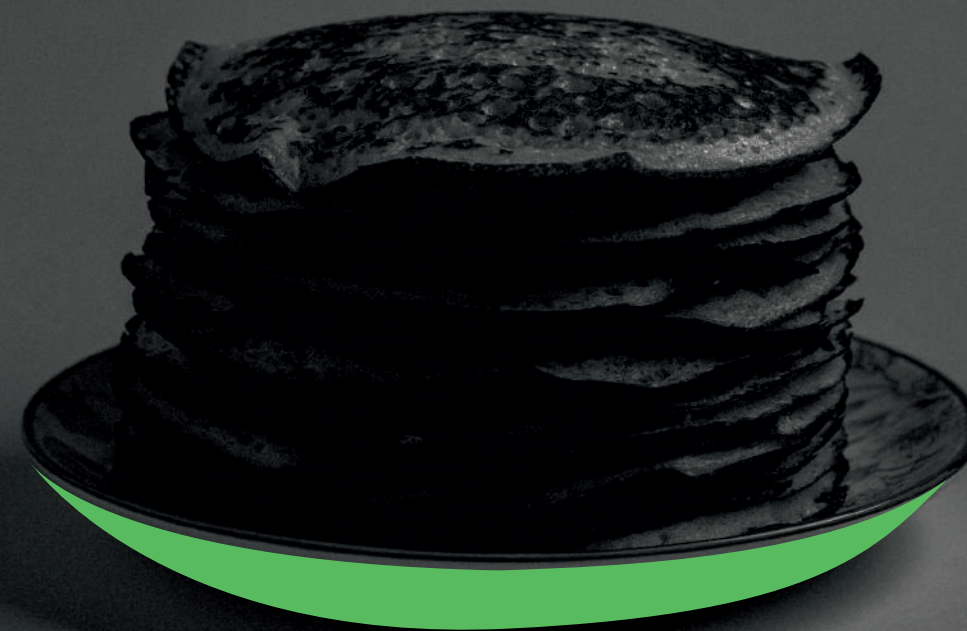
L'accès à l'énergie et plus particulièrement à une énergie propre, contribue à la réponse de besoins fondamentaux du droit aux services essentiels. Nous sommes fiers de pouvoir contribuer en partie à la satisfaction de ces besoins essentiels, notamment grâce à l'accès à l'énergie.

Nos produits sont vendus de manière transparente, en fournissant des informations concernant les prix mais aussi les charges. Nous fournissons la même qualité et le même niveau de service à tous nos clients. Nous leur proposons des produits spécifiques résultant d'études, de haute en qualité et innovation.



“

**C'EST VRAI QUE SAVOIR SI TU
METS DU RHUM OU DE LA BIÈRE
DANS TES CRÊPES
NE SEMBLE PAS NÉCESSAIRE.**



**MAIS C'EST IMPORTANT
D'ÊTRE TRANSPARENT AVEC
SES CONSOMMATEURS.**

”

CONSOMMUNAUTE & DÉVELOPPEMENT LOCAL



41

Notre ambition est d'appuyer la transition écologique de nos territoires pour favoriser le développement local. Contribuer à une dynamique territoriale en faveur de la transition écologique est l'une de nos aspirations. Notre secteur d'influence actuel est le sud de la France (Occitanie et Auvergne/Rhône-Alpes)

L'énergie alternative est l'une des clés de réponse aux enjeux climatiques qui se posent de plus en plus. Proposer des produits favorisant une transition énergétique à un territoire permet en partie un développement local.

Nos produits tentent de répondre au mieux aux besoins des consommateurs, de plus en plus soucieux de leur impact environnemental et de leur consommation énergétique.

Nous cherchons à répondre au mieux aux besoins énergétiques des différentes populations. Toutes les catégories de populations sont concernées par les produits énergétiques. Pour porter une attention particulière aux groupes vulnérables, discriminés, marginalisés, non représentés, nous avons mis en place un accompagnement de solutions de financement de ces équipements énergétiques pour les ménages les plus précaires.

Via notre filiale OXIDEVE, nous proposons à tous nos salariés, des formations, dans un but de développement professionnel et personnel.

Ces formations sont nécessaires pour l'épanouissement de soi et ont en général un impact très positif sur l'implication des salariés dans leur milieu professionnel. De plus le développement social et la cohésion sociale font partie intégrante de la culture de l'entreprise. Le partage de connaissances et donc une plus-value que l'on peut retrouver à tous les niveaux de l'organisation.

Au-delà des activités professionnelles, notre Comité Social et Économique propose des offres culturelles et sportives valorisant ainsi les activités d'apprentissage externes à l'entreprise. Depuis sa création en 2007 jusqu'à aujourd'hui, le groupe n'a cessé de grandir nécessitant d'année en année plus d'employés, atteignant près de 220 salariés.

Un développement qui contribue en partie, au développement économique des zones où nous sommes implantés.

Au sein du groupe, il y a beaucoup de profils différents, ce qui valorise la diversité des compétences. Des personnes ayant une forte expérience ou peu d'expérience se retrouvent à collaborer, créant ainsi une richesse de connaissances variées.

L'innovation et les technologies sont au cœur de la stratégie de nos produits. Le secteur des équipements énergétiques est un domaine innovant avec un besoin permanent de veille technologique. Nous devons proposer des produits en accord avec les nouvelles technologies et devons donc être en veille et attentif aux nouveautés sur le secteur. Nous voulons proposer à nos clients des produits toujours plus performants et plus en adéquation avec leurs attentes.

Nos produits répondent à des questions sociales et environnementales, ce qui rend notre organisation innovante.

Les équipements énergétiques vendus par le groupe sont de hautes technologies, cependant nous les proposons à un faible coût ou un coût abordable, de façon que la technologie soit à la portée de tous.

La création de richesse se fait plutôt dans la diminution des charges directes pour nos consommateurs finaux. En effet, nos équipements énergétiques visent à réduire la consommation énergétique des bâtiments et maison et à promouvoir l'autoconsommation. De cette façon, nos clients augmentent leur pouvoir d'achat en réduisant leur facture d'énergie.

Au niveau interne du groupe, nous promovons un mode de vie sain et sportif via nos collaborations avec des associations sportives. Notre CSE propose également des offres incitant les salariés à adopter une pratique physique et est ainsi une forme de sensibilisation à la lutte contre l'inactivité. Par ailleurs, le Groupe encourage la consommation de fruits de saisons chez des producteurs locaux, au sein des agences, à destination des clients et des salariés.

Notre initiative est de participer à un ensemble œuvrant en faveur de la transition énergétique. Tous nos produits sont accessibles à tous (aides, subventions, CEE...). De cette façon, nous espérons proposer des produits permettant un levier pour le développement local.

42

Les produits que nous proposons tentent au mieux de correspondre aux attentes et besoin des consommateurs.

Nous voulons valoriser la préservation de la planète tout en permettant aux populations de devenir autonomes et répondre au mieux à leurs besoins.

Depuis 1990, les consommations de charbon et de pétrole ont reculé respectivement de 72% et 27%. À l'inverse, celles de nucléaire et de gaz naturel ont augmenté respectivement de 15% et 44% et celle d'énergies renouvelables a plus que doublé.

Notre volonté résulte dans les solutions énergétiques que nous proposons en vue d'optimiser au mieux les ressources énergétiques.

Les solutions proposées par le groupe HRC ENVIRONNEMENT (le bouquet EnR, la possibilité d'autoconsommation, l'efficacité énergétique) permettent de répondre à ces enjeux. Préserver l'écosystème est un enjeu de taille qui nécessite une attention particulière. En effet, le groupe vend des installations énergétiques à des professionnels qui par la suite, installent eux-mêmes ces équipements chez les particuliers.

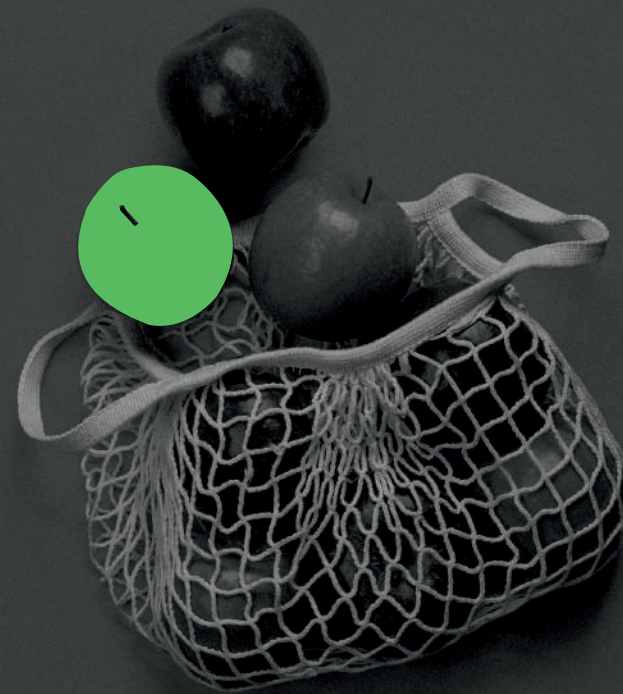
Les PAC, clim... sont des équipements qui permettent une économie d'énergie non négligeable, et donc une réduction d'impacts et de la facture énergétique.



Le Bouquet EnR

“

**C'EST VRAI QU'ALLER AU
MARCHÉ DU COIN TOUS LES
MATINS ÇA PREND DU TEMPS.**

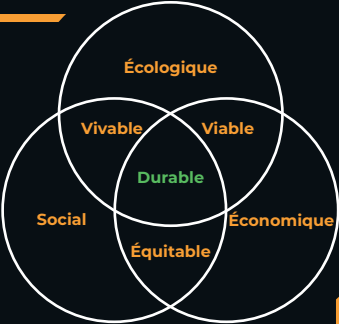


**MAIS ÊTRE IMPLANTÉ
AU NIVEAU LOCAL
C'EST IMPORTANT.**

”

CONCLUSION

La politique RSE du Groupe repose donc sur une vision et stratégie globale, décomposée à travers les axes du développement durable : environnement, social, économie.



Chacune des actions mises en œuvre à travers ces axes contribue chaque jour à nous améliorer dans cette démarche. Le travail de fonds mené implique l'ensemble de nos parties prenantes au quotidien. Cette démarche RSE est également représentée par nos valeurs, l'ADN du Groupe, partagé par le collectif.

Nos objectifs pour les prochaines années sont de poursuivre nos efforts sur ces sujets et d'être toujours plus exemplaire. Actuellement, nous travaillons sur la préparation de l'audit de surveillance pour notre Label LRQA 26000 qui aura lieu le 11 et 12 juillet prochain, afin de rendre compte de nos avancées et redéfinir ainsi notre niveau de maturité en matière de RSE.

Par la suite, nous continuerons à procéder à l'analyse de cycle de vie de nos produits. Concernant notre filiale de transport GLOBAL ROAD RUNNER, un travail de collecte de données sur la filiale est en cours. Ceci, dans un objectif de prendre les mesures nécessaires pour diminuer nos Gaz à Effet de Serres (sensibilisation à l'écoconduite, véhicules plus performants etc.) et intégrer le label : « Objectif Co₂ ».

Par ailleurs, en changeant de prestataire de gestion de nos notes de frais concernant notre consommation de carburants, un montant supplémentaire est calculé en fonction du kilométrage parcouru et du type de moteurs utilisé afin de compenser nos émissions de CO₂. Ce montant sera directement reversé à l'association My Climate, une association créant des projets pour la sauvegarde de l'environnement. Nous envisageons de procéder à un bilan carbone, intégrant les 3 scopes (= champ d'application, périmètre...) dans notre analyse, pour prendre en considération l'impact de notre activité sur l'ensemble de l'environnement.

Enfin, le rapprochement du groupe HRC Environnement au groupe Martin Belaysoud est une réelle opportunité pour nos 2 entités. Une source mutuelle de progrès dans tous les domaines (partage d'expérience, optimisation des process, développement du Groupe...).

Pour conclure, nous tenons à remercier chaque personne ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce rapport.

Ensemble Endavant

Social : insertion, exclusion, santé des populations / **Équitable** : inégalités, solidarités
Économique : capacités productives, innovation et recherches / **Vivable** : santé, environnement
Viable : modes de production et de consommation / **Environnement** : changement climatique, ressources environnementales.

ANNEXES

Indicateur clés RSE

		2020	2021	2022	Variation N-1
Social	Effectif salariés	168	194	221	13,92%
	% CDD (apprentis inclus)	24,4	19,07	16,29	-14,58%
	% apprentis	17,86	14,43	14,03	-2,77%
	Nb de recrutement	72	64	98	53,13%
	- dont % recrutement en CDI	47,22	65,63	65,31	-0,49%
	- dont % recrutement en CDD apprentissage compris	52,78	34,38	34,69	0,90%
	- dont% recrutement nouveaux salariés "femmes"	26,39	34,38	22,45	-34,70%
	- dont % recrutement nouveaux salariés >50 ans	13,89	3,13	12,24	291,05%
	Taux de Turn-over	41,09	31,85	42,27	32,72%
	Nombre licenciement CDI	1	1	4	300%
	% < à 25 ans	23,81	22,68	21,72	-4,23%
	% 26 à 40 ans	42,26	42,78	40,72	-4,82%
	% 41 à 50 ans	22,02	23,71	23,53	-0,76%
	% 51 à 59 ans	11,24	10,82	13,57	25,42%
	% > à 60 ans	0,59	0,52	0,9	73,08%
	Moyenne d'âge	34	35	36	2,86%
	Montant alloué au mécénat (associations...)	229035	287060	554112,17	93,03%
	Montant de dons de produits (aux associations...)	450	50189	X	X

		2020	2021	2022	Variation N-1
Relation social, bien-être, santé et sécurité au travail	Taux Absentéisme global	21,98	3,58	3,73	4,19%
	Nb de Maladie Professionnelle déclarée	0	0	0	0%
	Nb jours d'absence liés aux arrêts Maladie	349	750,81	1205,52	60,56%
	Nb de jours d'arrêt liés aux Accidents du Travail (AT)	29	69	147	113,04%
	Nb jours d'absence moyen (par salarié) liés aux AT	0,17	0,36	0,67	86,11%
	Taux de fréquence des AT	X	12,33	9,66	-21,65%
	Taux de gravité des AT	X	0,26	0,36	38,46%
	Nb de SST	5	18	23	27,77%
	Nb d'agences / filiales disposant d'au moins 1 SST	4	5	9	80%
	Taux de bienveillance dans le management	X	88	89	1,14%
	Taux de sérénité dans le travail au quotidien	X	84,87	83,99	-1,04%
	Taux de satisfaction global	X	83,75	81,75	-2,39%

		2020	2021	2022	Variation N-1
Contribution à l'évolution des salariés	Nb de formations dispensées	51	51	94	84,31%
	Nb d'heure moyen de formation par salarié	7,8	11,08	9,49	-14,35%
	Investissement alloué à la formation (k€ HT)	76 137,38 €	62 487,00 €	114 455,90 €	83,17%
	% de la masse salariale alloué à la formation	1,58	0,89	1,35	51,69%
	% de salariés ayant bénéficiés d'au moins une formation	49,4	54,64	38,01	-30,44%



		2020	2021	2022	Variation N-1
Diversité et égalité des chances	Nb de salariés ayant bénéficiés d'une promotion	35	38	59	55,26%
	% effectif féminin	20	13,16	30,51	131,84%
	- dont cadres	0	2	2	0%
	- dont techniciens / agents de maîtrise	2	0	6	X
	- aux postes d'encadrements	1	2	6	200,00%
	% Travailleurs en situation de handicap	1,94	4,28	3,26	-23,8%
	Nb femmes dirigeantes (membres CODIR...)	1	1	1	0%
	% de managers formés à la prévention du harcèlement	1	1	2	100,00%

		2020	2021	2022	Variation N-1
Environnement	Nb de poids lourds	X	X	11	X
	Km parcourus poids lourds	X	X	647 996	X
	Nb de véhicules légers	95	83	70	-15,66%
	Km parcourus véhicules légers	X	X	3 738 349	X
	% véhicules essence	13,68	12,63	20,55	62,71%
	% véhicules hybride	22,11	22,11	39,73	79,69%
	% véhicules gasoil	63,16	63,16	24,66	-60,96%
	% véhicules électrique	1,05	1,05	1,37	30%
	% part de véhicule hybride/électrique	X	2,14	30,87	1342,52%
	Emission GES (T de CO2) : conso carburant PL et VL interne	X	3596	114,68	X
	Emission GES (T de CO2e) : conso Elec	X	X	41 608	X
	Emission GES (T de CO2) : conso carburant PL et VL externe	X	415	X	X
	Consommation d'électricité (kWh)	X	X	520 096	X
	Consommation eau (m3)	X	X	923,04	X
	Déchets produits (T)	133,035	X	81,07	X
	Consommation de film plastique (T)	X	X	X	X

