



S3M

SECURITE

Rapport de développement durable

Communication sur le Progrès 2024

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Sommaire

- I. S3M SECURITE et le Développement Durable
 - 1. Notre soutien au Pacte mondial
 - 2. Notre comité RSE
 - 3. Notre gouvernance RSE
- II. Social et Droits de l'Homme
 - 1. La santé et la sécurité
 - 2. La qualité de vie et des conditions de travail
 - 3. La gestion des carrières et la formation
 - 4. Le dialogue social
 - 5. La diversité, l'égalité et l'inclusion
- III. Environnement
 - 1. La consommation d'énergie
 - 2. Les émissions de gaz à effet de serre
 - 3. Le réemploi et la revalorisation
 - 4. Le tri et la réduction des déchets

- IV. Ethique des affaires
 - 1. La lutte contre la corruption
 - 2. La sécurité de l'information
- V. Achats responsables
 - 1. L'achat local et durable
 - 2. Les relations avec les fournisseurs
- VI. Sociétal et Développement local
 - 1. La création d'emploi
 - 2. Le sport, l'éducation et la culture
 - 3. L'investissement dans la société
- VII. Bilan et perspectives
 - 1. Nos principaux indicateurs
 - 2. Notre plan de progrès



I. S3M SECURITE et le Développement Durable

Notre soutien au Pacte mondial

« Depuis toujours, l'humain est notre fondement.

Chez **S3M SÉCURITÉ**, nous ne considérons pas la sécurité comme une simple prestation. Elle est pour nous un engagement quotidien, porté par des femmes et des hommes qui font notre force et notre fierté. Leur bien-être, leur sécurité et leur développement personnel sont au cœur de notre démarche.

En 2023, nous avons marqué une nouvelle étape dans notre histoire en adhérant au **Pacte Mondial des Nations Unies**. Cet engagement nous lie à des principes universels en matière de droits humains, de conditions de travail, de respect de l'environnement et de lutte contre la corruption. Il témoigne de notre volonté ferme de bâtir une entreprise responsable, durable, fidèle à ses valeurs.

Début 2025, nous franchirons un pas supplémentaire en nouant un **partenariat avec la société ELISE**, spécialisée dans la collecte et le recyclage des déchets de bureau, avec un double objectif : réduire concrètement notre impact environnemental et favoriser l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap ou d'exclusion. Ce choix s'inscrit pleinement dans notre vision d'une entreprise utile, solidaire et respectueuse des Hommes et de la planète.

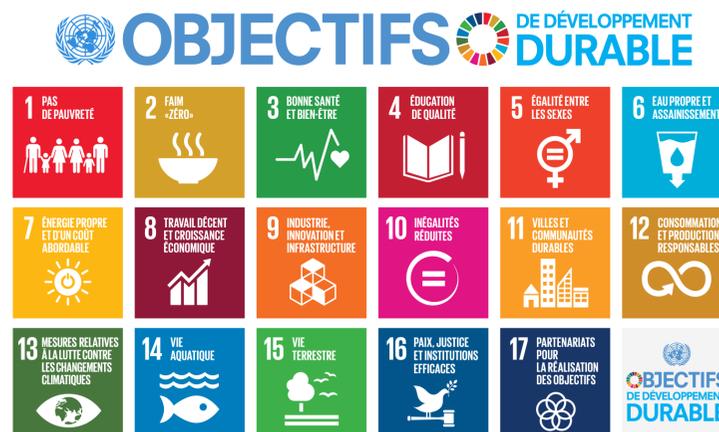
La **santé** et la **sécurité au travail** ne sont pas des options : ce sont des exigences. Nous déployons des moyens concrets pour offrir à nos collaborateurs un cadre de travail sain, sécurisant et propice à leur épanouissement, tant professionnel que personnel.

Conscients que la protection de l'environnement fait partie intégrante de notre mission, nous mettons en œuvre des pratiques écologiquement responsables, alliant rigueur opérationnelle et sobriété environnementale, pour garantir à nos clients un service de qualité, durable et respectueux du monde qui nous entoure.

Chez S3M SÉCURITÉ, l'engagement n'est pas un mot : c'est une ligne de conduite.

S3M SECURITE n'est pas juste une entreprise, c'est une famille engagée envers un avenir plus sûr, plus sain et plus durable pour tous. »

Patrick MONCHATRE, Président



Notre comité RSE



**Patrick
MONCHATRE**
Président



**Justine
MONCHATRE**
Directrice RH



**Astrid
PERNET**
Directrice Juridique



**Aurélie
MONCHATRE**
Directrice QSSE



**Pascal
MONCHATRE**
Directeur Commercial



**Michel
MONCHATRE**
Directeur Achats

Le comité RSE joue un rôle crucial dans la promotion et la mise en œuvre de la démarche de développement durable au sein de S3M SECURITE. Il est chargé de définir et de superviser la stratégie RSE, en veillant à ce qu'elle soit alignée sur les objectifs globaux de l'entreprise et qu'elle réponde aux attentes des parties prenantes.

Ainsi, il élabore des politiques pour gérer les risques et exploiter les opportunités qui sont liés à la RSE, et il surveille leur mise en œuvre.

***Notre comité RSE respecte
la parité Homme-Femme***

De plus, il est chargé de communiquer les performances de l'entreprise en matière de RSE à l'interne et à l'externe. Il prépare des rapports réguliers sur les progrès réalisés et les défis rencontrés, et il est le point de contact principal pour les questions relatives à la RSE.

En somme, le comité RSE est le moteur de l'engagement de l'entreprise en faveur d'une conduite des affaires éthique et durable.

COMITE RSE

Notre gouvernance RSE

UN COMITÉ RSE

Il détermine la stratégie RSE conformément à l'intérêt social des collaborateurs, aux enjeux sociétaux et environnementaux et à la pérennité de notre activité.

DES RESPONSABLES DE DOMAINE

Ils sont en charge d'assurer la conduite de la politique RSE pour leur domaine : Gouvernance RSE, Social et DH, Environnement, Ethique des affaires, Achats responsables, Sociétal et Développement local

DES GROUPES DE TRAVAIL

Ils assistent dans la conduite des politiques RSE et préparent des propositions d'actions / initiatives / mesures pour les années avenir.

DES CHARTES

8 Chartes qui nous engagent :

- ✓ Charte Santé et Sécurité au Travail ;
- ✓ Charte Diversité ;
- ✓ Charte Environnementale ;
- ✓ Charte Ethique et déontologie ;
- ✓ Charte Anti-corruption ;
- ✓ Charte Systèmes d'Information et de Communication ;
- ✓ Charte Achats Responsables ;
- ✓ Charte Respect Mutuel.

DES POLITIQUES

Elles déclinent les grands principes décrits dans nos chartes afin d'assurer leur mise en œuvre opérationnelle sur un horizon moyen terme.

II. Social et Droits de l'Homme



La santé et la sécurité

NOTRE DÉMARCHE HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Nous sommes convaincus que la sécurité et les conditions d'hygiène et de sécurité de nos agents sur site sont des priorités. Nous souhaitons que chaque heure travaillée sur les sites de nos clients soit réalisée avec méthode et en toute sécurité.

Nous fournissons à notre personnel :

- ✓ Une **couverture de soins de santé** en conformité « contrat responsable » ;
- ✓ Un **suivi médical** : visite d'embauche, visite périodique, visite de reprise pour salarié absent ;
- ✓ Une **sensibilisation** à l'hygiène et à la sécurité au travail ;
- ✓ Des **Équipements de Protection Individuelle (EPI)** adaptés aux risques et aux conditions de travail conformes aux normes en vigueur (gilets haute visibilité, chaussures de sécurité, Protection des Travailleurs Isolés (PTI), ...) ;
- ✓ Une **vérification périodique du parc matériel** (véhicules, PTI, ...) ;
- ✓ La possibilité **d'alerter** sur tous les sujets de santé et sécurité au travail de façon anonyme.

LA SÉCURITÉ SUR SITE

Bien sûr, nous respectons les fondamentaux via :

- ✓ Un **livret d'accueil** et de **consignes de sécurité** généralisés à l'ensemble des sites ;
- ✓ La mise à jour régulière du **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels** ;
- ✓ L'élaboration d'un **Plan de Prévention** sur chaque site client ;
- ✓ L'élaboration d'un **plan de continuité d'activité**.

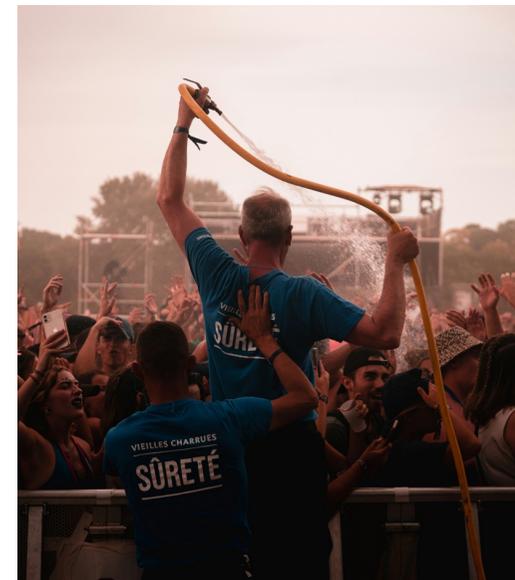
16,60 taux de fréquence
accidents du travail avec arrêt

4 réunions du
CSST

0,78 taux
de gravité

2497

Effectifs formés à la sécurité



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

L'ECOUTE DU PERSONNEL

Dans le cadre de notre volonté d'améliorer en permanence nos conditions de travail et notre environnement professionnel, nous avons entrepris une démarche d'écoute auprès de l'ensemble de nos collaborateurs.

Cette initiative visait à recueillir leurs ressentis, suggestions et attentes pour mieux appréhender leurs besoins.



Plus de **90%*** de nos
collaborateurs se déclarent
satisfaits de leur travail au sein de
l'entreprise et fiers d'y appartenir.

* À la fin de l'année 2024, nous avons mené cette analyse auprès de 2679 collaborateurs, et nous avons recueilli 457 feedbacks.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Chez S3M SECURITE, nous avons fait le choix de rémunérer les heures supplémentaires de nos collaborateurs de manière mensuelle. Quels sont les impacts de cette politique de rémunération ?

✓ **Un personnel motivé**

Puisqu'un salarié chez nous gagne environ 10% de plus sur l'année en comparaison d'un poste de même qualification chez un autre employeur.

✓ **Un faible turn-over**

Nos agents restent puisque peu de sociétés de sécurité privée paient aujourd'hui les heures supplémentaires à leurs salariés.

✓ **Un faible taux de sous-traitance**

Facilement vérifiable dans notre liasse fiscale, nous avons recours à de la sous-traitance uniquement sur des spécificités métiers (Cynophile notamment).

✓ **Un supplément de pouvoir d'achat**

Plus de pouvoir d'achat pour nos salariés à travers les heures supplémentaires qui sont exonérées d'impôts sur le revenu.

« **Article 8 : TRAITEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES** »

« **8.2 Paiement des heures supplémentaires** »

Les heures supplémentaires accomplies en application du présent accord seront **majorées de 10%**. Les heures effectuées au-delà des 151,67 heures mensuelles seront rémunérées avec la majoration afférente, **avec la paie du mois concerné.**

*Extrait de l'accord
signé par les
partenaires
sociaux et validé
par l'Inspection du
travail.*

La qualité de vie et des conditions de travail 2/2

LES AVANTAGES SOCIAUX

Bien qu'il soit coûteux d'offrir à chaque collaborateur un régime complet d'avantages sociaux, chez S3M SECURITE nous avons compris que cela était profitable.

✓ Les bons d'achats

70€/an

A l'occasion des fêtes de fin d'année chaque salarié, ayant plus d'un an d'ancienneté au 1er décembre, se voit remettre un bon d'achat.

✓ La prévoyance et la couverture santé

Prise en charge à 60% de la mutuelle...

... quand d'après le « Rapport de branche – Prévention-Sécurité (Données 2021 & 2022) » paru en Octobre 2023, la part Employeur prise en charge pour le salarié est de 53%.

✓ Les prêts sur l'honneur

Jusqu'à 5 000€

Nous avons une politique d'aides d'urgences de prêt pour les situations sociales les plus difficiles. Une procédure ad-hoc permet le traitement rapide et confidentiel.



LES PRIMES ET INDEMNITÉS

✓ La prime d'ancienneté

Cette prime, s'ajoutant au salaire réel, est calculée sur le salaire minimal conventionnel de la qualification de l'intéressé.

4 ans : + 2%
7 ans : + 5%
10 ans : + 8%
12 ans : + 10%
15 ans : + 12%

✓ La prime de panier 4,22€

✓ La prime d'habillement 12,20€/mois

Proratisée en fonction du nombre d'heures prestées par le salarié, son montant en valeur demeure identique quels que soient le salaire et/ou le coefficient du salarié.

✓ L'indemnité de nettoyage des tenues 8,28€/mois/agent

✓ Le travail de nuit + 11% minimum + 1% annuel de repos compensateur

✓ Remboursement des APS cynophile 1,33€ minimum/heure

La gestion des carrières et la formation

NOTRE ORGANISME DE FORMATION

La formation est l'une des priorités de S3M SECURITE. Elle s'inscrit pleinement dans notre **stratégie de professionnalisation**.

« Dans notre métier, les hommes font la différence, leur formation garantit notre succès. »

C'est ainsi que dans l'objectif de former et de cultiver nos talents, nous avons développé, dès 2006, notre propre organisme de formation interne, ATON Formation.

13,06 heures de
formation par
collaborateur en moyenne

LE DÉVELOPPEMENT DE NOTRE CAPITAL HUMAIN

Au cours de **l'entretien professionnel**, véritable temps d'échange entre salarié et employeur, **nous étudions les perspectives d'évolutions de nos collaborateurs**, notamment en termes de qualifications, de formations et d'évolution de l'emploi.

La mise en place de **parcours de formation** nous permet de favoriser **l'intégration des nouveaux collaborateurs**, le **perfectionnement des compétences** et **l'acquisition de nouveaux savoir-faire**. C'est un véritable levier pour le développement et la fidélisation de nos équipes.

En outre, pour répondre aux demandes spécifiques de nos métiers, ATON Formation a développé **un module dédié à notre management intermédiaire** pour leur apporter l'ensemble des connaissances nécessaires au pilotage de prestation.



Le dialogue social

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le CSE est l'organe majeur du dialogue social au sein de l'entreprise. Il a pour mission de **représenter l'ensemble des employés** et de faire le lien entre eux et la direction.

SON RÔLE CONSULTATIF

Le CSE a un **rôle consultatif essentiel**. Il est consulté régulièrement sur les questions touchant à l'organisation, à la gestion et à la marche générale de l'entreprise. Les domaines de consultation sont très variés : conditions de travail, formation professionnelle, égalité professionnelle, accès à l'emploi, etc.

SON IMPORTANCE

En plus de son rôle consultatif sur les questions économiques et stratégiques de l'entreprise, le CSE joue un **rôle crucial dans la promotion d'un environnement de travail sain et équitable**. Il contribue à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il **contribue à la performance de l'entreprise en favorisant le bien-être au travail et à la cohésion sociale**.

22 titulaires, **22** suppléants,
1 Secrétaire, **1** Trésorier
représentent l'ensemble des collaborateurs

La diversité, l'égalité et l'inclusion ^{1/2}

NOTRE ENGAGEMENT

Chez S3M SECURITE, nous plaçons les compétences et la performance au cœur de nos politiques de ressources humaines, avec pour objectif **d'accueillir, de faire grandir et d'accompagner équitablement nos collaborateurs à toutes les étapes de la vie professionnelle** : recrutement, formation, rémunération, évolution de carrière.

Nous nous engageons à :

- ✓ Respecter et promouvoir l'application du principe de **non-discrimination** sous toutes ses formes et à toutes les étapes de la relation de travail ;
- ✓ Promouvoir l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ;
- ✓ Favoriser l'**insertion professionnelle des jeunes** ;
- ✓ Favoriser l'accueil et l'**insertion des personnes en situation de handicap** ;
- ✓ Améliorer l'**emploi des séniors**.

LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

100% de nos managers ont suivi une formation « Manager sans discriminer ».

Ils ont ainsi renforcé leurs compétences pour promouvoir l'égalité et prévenir les discriminations dans l'exercice de leurs fonctions. Une démarche essentielle pour un management inclusif et responsable.

74 collaborateurs en situation de handicap

45 nationalités

10170 heures d'insertion sociale

L'EMPLOI DES SÉNIORS

Nous accompagnons les seniors dans le maintien de l'emploi.

Ceux exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité qui le souhaitent sont prioritaires en termes de mobilité afin de ne plus être exposés.

De même, ils peuvent demander leur passage à temps partiel afin d'aménager leur fin de carrière.

L'EMPLOI DES JEUNES

Nous accompagnons les jeunes vers l'insertion professionnelle (cf. § « création d'emploi »).

Grace à notre communication et nos collaborations avec les écoles, en 2 ans, **nous avons multiplié par 7 le nombre de nos apprentis.**

72 apprentis

La diversité, l'égalité et l'inclusion 2/2

L'EMPLOI DES FEMMES

Historiquement dominé par les hommes, le secteur de la sécurité privée commence à reconnaître l'importance cruciale de l'inclusion des femmes.

Si des efforts restent nécessaires pour augmenter leur part dans nos effectifs, nous progressons en passant de 7% en 2023 à **10% de femmes** en 2024.

Surtout nous sommes confiant sur cette tendance haussière tant cette part progresse au fil des générations (voir ci-contre) pour atteindre une proportion de

30% de femmes chez les moins de 25 ans.

Index Egalité professionnelle
Femmes-Hommes :

88/100

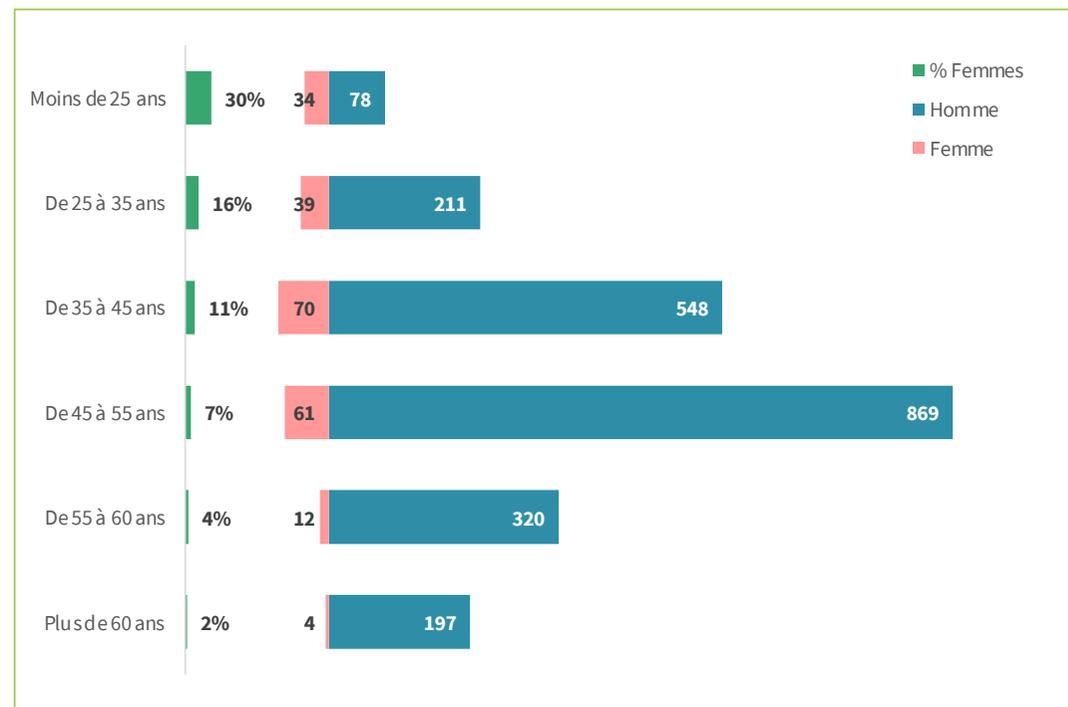
Ecart de rémunération : 38/40

Ecart taux d'augmentation : 20/20

Ecart taux de promotion : 15/15

Ecart congé maternité : 15/15

Haute rémunération : 0/10



L'ÉGALITÉ SALARIALE

Concernant les rémunérations, malgré une légère hausse cette année, l'entreprise a fait d'énormes progrès, **réduisant l'écart de rémunération femmes-hommes de 5,6% en 2021 à seulement 1,8% en 2024.**



III. Environnement

La consommation d'énergie

55 731 kWh
-8%
par rapport à 2023

DE L'ÉLECTRICITÉ D'ORIGINE RENOUELABLE

Chez S3M SECURITE, nous sommes convaincus que la performance environnementale est un levier d'efficacité et profite tout à la fois à l'environnement, à nos clients et à notre entreprise.

Mesure déjà en œuvre depuis plusieurs années pour notre siège, nous avons souscrit mi-2024, pour notre implantation à Brest, à l'option Energie Verte de notre fournisseur qui assure 100% d'**électricité certifiée par des Garanties d'Origine (GO) renouvelable**.

80%* d'électricité d'origine renouvelable
* 100% depuis mi-2024

DES MESURES POUR LIMITER LA CONSOMMATION

Chez S3M SECURITE, nous pratiquons la **sobriété énergétique**.

Informatique et bureautique

- ✓ Utilisation de multiprises connectées pour gérer l'extinction des ordinateurs, imprimantes, écrans, etc. ;
- ✓ Programmation des ordinateurs en mode « économie d'énergie » ;

Eclairage

- ✓ Mise en place d'orienteurs ;
- ✓ Mise en place d'ampoules à basse consommation d'énergie ;
- ✓ Extinction systématique des lumières ;

Chauffage et climatisation

- ✓ Utilisation modérée des appareils de chauffage et climatisation ;
- ✓ Vérification systématique de leur extinction lorsque les fenêtres sont ouvertes ;
- ✓ Programmation de l'extinction de la climatisation ;

Et aussi chez nos clients, lors des rondes effectuées par nos agents

- ✓ Sensibilisés à la consommation des énergies, nos agents vérifient que les lumières des pièces sont éteintes et les fenêtres fermées.

Les émissions de gaz à effet de serre

NOTRE FLOTTE AUTOMOBILE

Nos véhicules professionnels représentent une partie nécessaire au déploiement de nos activités. Conscients que les véhicules émettent des gaz à effet de serre, nous déployons nos efforts pour diminuer les émissions liées à notre parc automobile.

Ainsi, bien qu'au regard des seuils la loi « LOM » (loi d'orientation des mobilités) ne s'applique pas encore à notre flotte, **nous prenons plusieurs années d'avance en entamant une démarche pro-active et en intégrant une part importante** de VFE (véhicules à faibles émissions), et même **de VTFE** (véhicules à très faibles émissions), **dans le renouvellement de notre parc :**

12,5% de véhicules électriques en 2021, 45% en 2022 et 33% depuis 2023*.

** Pour rappel, la loi LOM impose une part de VFE dans le renouvellement de la flotte de 10% à compter de 2022, 20% à/c de 2024, 40% à/c de 2027.*

x 2,6
de 7,1% en 2021 à **18,4% de**
véhicules électriques
au total de notre flotte en 2024



DES MESURES POUR LIMITER NOS DÉPLACEMENTS

✓ Proximité locale :

Grâce à nos différentes implantations.

✓ Visioconférence :

Dans la mesure du possible, nous réalisons les réunions en distanciel.

✓ Pour les longs trajets :

Nous privilégions un transport par le biais du TGV plutôt que l'avion

Scope 1 : **187** teqCO₂*
-15% / 2023

Scope 2 : **14** teqCO₂*
-17,6% / 2023

** Marge d'erreur estimée à 5% environ compte tenu des éléments dont nous n'avons pas les mesures sur ce premier bilan.*

BILAN CARBONE

Alors que nous planifions initialement de réaliser notre premier bilan carbone sur la période 2024-2026, c'est avec un an et demi d'avance que nous avons fait une première évaluation sur les scopes 1 et 2.

Cette démarche nous a permis de déjà **identifier des leviers d'actions pour maîtriser et réduire notre empreinte carbone.**

**75% de véhicules
d'occasion**

au total de notre flotte en 2024

Le réemploi et la revalorisation

NOTRE FLOTTE AUTOMOBILE

Dans notre quête continue d'agir pour la planète, nous favorisons l'acquisition de **véhicules de seconde main**. Cette stratégie nous permet de gérer efficacement notre budget tout en assurant le confort de nos collaborateurs, sans compromettre notre engagement envers l'environnement.

Les voitures d'occasion récentes sont non seulement économiques, mais aussi performantes sur le plan énergétique et moins polluantes. De plus, **en prolongeant leur utilisation, nous limitons la demande de ressources nécessaires à la fabrication de nouveaux modèles et contribuons à la réduction des déchets**.



NOS TENUES

Lorsqu'un agent nous rend son paquetage, notre service logistique effectue un tri dans les vêtements de travail.

683kg de tenues
recyclées
soit **22%** / tenues neuves

- ✓ Ceux en bon état sont collectés par notre partenaire « Les Ateliers de la Nacelle » qui assure leur nettoyage afin que nous puissions **réemployer** ces vêtements **pour une deuxième vie**.
- ✓ Ceux en mauvais état sont déposés dans des conteneurs textiles afin d'être **valorisés par des filières de recyclage** tels que « Le Relais ».

NOS MATÉRIELS INFORMATIQUES ET DE COMMUNICATION

- ✓ Lorsque la solution est techniquement et économiquement viable nous achetons du **matériel de seconde main**.
- ✓ Nos équipements usagés encore fonctionnels et suffisamment performant sont systématiquement **revalorisés en interne**.

Le tri et la réduction des déchets 1/2

NOTRE CONSOMMATION DE PAPIER

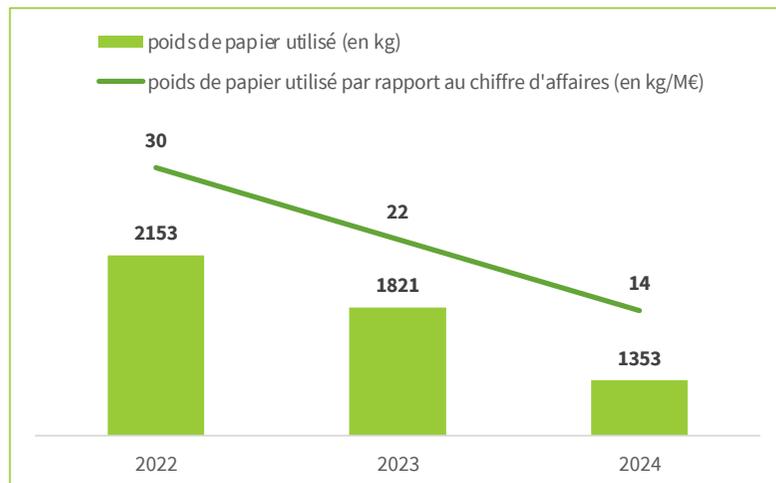
La réduction de la consommation de papier contribue à la préservation des forêts, à la réduction des émissions de CO2 et encourage une gestion plus durable des ressources naturelles.

Notre volonté est de **favoriser au quotidien les transmissions électroniques des différents documents pour réduire notre consommation de papier et tendre vers un objectif 0 papier**. Pour cela, S3M Sécurité s'appuie sur différentes solutions de **dématérialisation**.

Cet engagement a permis de réduire notre consommation de papier de 800kg, soit -37% en 2 ans.

Pour les impressions nécessaires, nous utilisons des **papers issus de filière raisonnée PEFC**. Les impressions sont réalisées en **recto-verso**. Les papiers mal imprimés ou devenus obsolètes sont **réutilisés en feuille de brouillon**.

÷ 2 en 2 ans
consommation de papier rapportée à notre activité



Utilisation de logiciel de main courante électronique, rondier, registre de visiteurs, registre de clés



Conception, Envoi des plannings, Devis, Facturation



Contrôles sur site dématérialisés avec tablette



Notre facturation est électronique.
Dépôt des factures sur une plateforme dématérialisée dédiée



Coffre-fort électronique individuel où sont envoyés les contrats de travail/avenant et les bulletins de salaire



Solution de gestion électronique de documents et de classement (factures, notes de frais, ...)

DÉMATÉRIALISATION

Le tri et la réduction des déchets 2/2

100%
des collaborateurs sensibilisés au tri, au recyclage et à la réduction des déchets grâce à notre guide des bonnes pratiques environnementales.



TRI ET RECYCLAGE DANS NOS LOCAUX

Également au moment de la rédaction de cette COP, début d'année, nous avons noué un nouveau partenariat avec **ÉLISE**, une entreprise locale et inclusive spécialisée dans le tri des déchets.

Grâce à ce partenariat, nous contribuons à une économie circulaire tout en soutenant l'insertion professionnelle.

Nous trions pour leur recyclage :

- ✓ Les papiers et cartons
- ✓ Les canettes
- ✓ Les capsules de café
- ✓ Les petits équipements électroniques
- ✓ Les piles



NOTRE PARC D'IMPRIMANTES

Au moment de la rédaction de cette COP, nous avons engagé la transformation de notre parc d'imprimantes.

En réduisant le nombre de machines et en optant pour une gamme dite « Zéro Chaleur », nous allons abaisser notre consommation d'énergie et utiliser moins de consommables - **jusqu'à -80% de consommables selon les projections**, c'est-à-dire diminuer nos déchets et notre impact carbone liés à nos impressions - **jusqu'à -93% d'émissions de CO2 selon les projections**.

ET AUSSI CHEZ NOS CLIENTS

- ✓ Nous nous assurons que nos agents utilisent les contenants mis à leur disposition pour **trier leurs déchets**.
- ✓ Lors des événementiels, nous mettons en place un **dispositif de tri sélectif** sur notre base vie et sensibilisons nos agents à son respect. Nous les incitons à utiliser des **gobelets réutilisables** pour leurs boissons.
- ✓ Certains sites clients bénéficient de **fontaine à eau**, ce qui permet de réduire l'achat de bouteilles d'eau en plastique.



IV. Ethique des affaires

La lutte contre la corruption



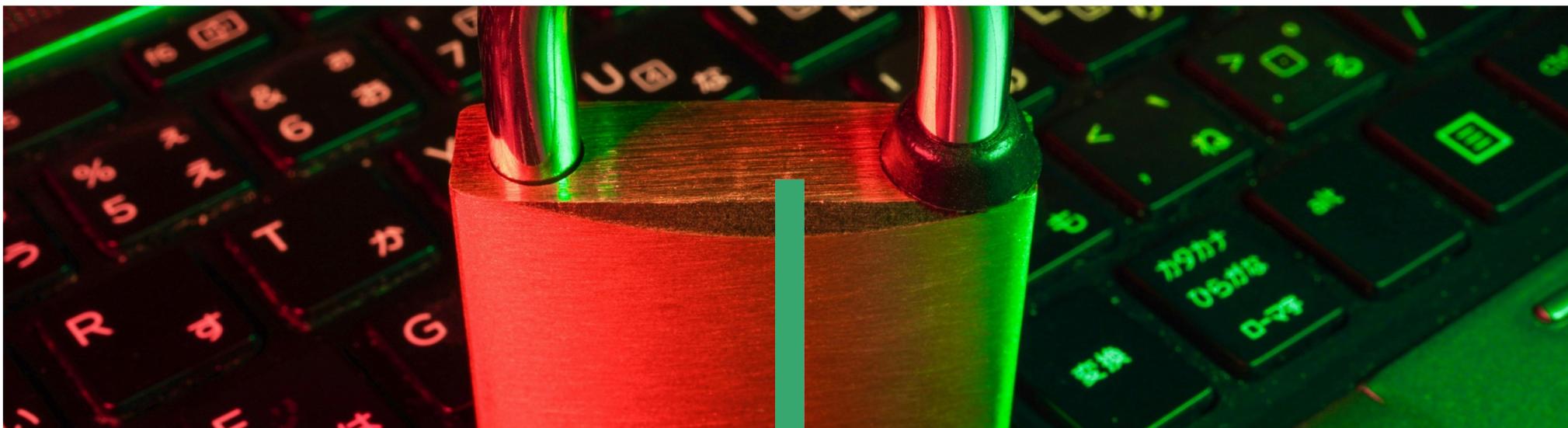
0 incident ou tentative de corruption signalé ou avéré

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds, le trafic d'influence et les pots-de-vin, ainsi que contre la fraude et le blanchiment d'argent.

Chez S3M SECURITE, nous sommes conscients que la corruption constitue une faute grave susceptible d'avoir un impact hautement négatif sur notre réputation et notre situation économique. Elle exposerait notre société et les personnes impliquées à de lourdes poursuites judiciaires et sanctions.

Bien qu'au regard des seuils la loi « Sapin II » (relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique) ne s'applique pas encore à S3M SECURITE, **nous avons entamé une démarche pro-active :**

- ✓ en établissant **notre charte anti-corruption** ;
- ✓ en ayant mis en œuvre une **procédure d'alerte** ;
- ✓ en ayant mis en œuvre une **procédure d'approbation des transactions sensibles** ;
- ✓ en ayant démarré la **sensibilisation de nos collaborateurs** ;
- ✓ en ayant réalisé une **analyse des risques de corruption** ;
- ✓ et en établissant un **code de conduite anti-corruption**.



La sécurité de l'information

0 incident relatif
aux données
personnelles
signalé ou avéré

Chez S3M Sécurité, nous sommes sensibles aux risques liés à la sécurité informatique, aux questions de libertés et de vie privée, notamment à travers les traitements de données à caractère personnel.

- ✓ Une **charte SIC** (systèmes d'information et de communication) de bon usage des ressources informatiques a été mise en œuvre.
- ✓ Une **formation interne de sensibilisation** sur les principes du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et la sécurité des systèmes d'information a été dispensée auprès des équipes du siège.
- ✓ Notre **procédure d'alerte** permet de signaler tout événement relatif à la protection des données personnelles.



V. Achats responsables



L'achat local et durable

UNE DIRECTION CONCERNÉE

Afin de monter en compétences et de mieux s'assurer que les achats répondent à nos besoins tout en respectant notre politique RSE, **notre Directeur des Achats a suivi la formation proposée par le Commissariat général au développement durable « Engagez-vous dans l'achat durable ».**

DES FOURNISSEURS ENGAGÉS

Dans le cadre de notre politique achats responsables et de notre devoir de vigilance, nous évaluons la pratique RSE de nos fournisseurs.

Parmi les fournisseurs signataires de notre Charte « Fournisseur responsable » :

- **71%** déclarent mettre en place des actions pour réduire leur impact environnemental et/ou émissions de gaz à effet de serre ;
- **71%** déclarent mettre en place des actions pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.

DES FOURNISSEURS LOCAUX

47% de nos achats sont réalisés auprès de fournisseurs et revendeurs de proximité (par rapport à notre siège dans l'Essonne et nos bureaux à Brest).

En outre au moment de la rédaction de cette COP, début d'année, nous avons noué un nouveau partenariat avec ÉLISE, une entreprise locale et inclusive spécialisée dans le tri des déchets.



L'INCLUSION

Pour nos tenues, nous avons fait le choix de collaborer avec l'ESAT d'Evry, **structure qui propose aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle et un soutien médico-social et éducatif.**



Les relations avec les fournisseurs

Charte RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES

RÈGLEMENTS

Nous attachons beaucoup d'importance à **payer nos fournisseurs en temps et en heure**. Pour nous, c'est une preuve de respect qui constitue une réelle base de partenariat avec eux. En 2024, nous comptabilisons **0 incident de retard de paiement**.

40 jours
délai moyen de paiement

S3M Sécurité est signataire de la charte « Relations Fournisseurs et Achats Responsables ».

Cet engagement permet de mieux structurer notre démarche achats responsables en l'inscrivant dans la durée, et de nous aider à entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble de nos fournisseurs.

CONTRATS ET ENGAGEMENT DE NOS FOURNISSEURS

Nos fournisseurs ayant signé notre Charte « Fournisseur responsable » représentent 70% de notre CAA (chiffre d'affaires achats).

Et notamment :

- ✓ 59 % du CAA pour la famille « sous-traitants » ;
- ✓ 99% du CAA pour la famille « vêtements » ;
- ✓ 43 % du CAA pour la famille « matériel ».

En outre nous intégrons dans nos contrats avec nos fournisseurs des clauses sociales et environnementales, **en particulier un volet « respect des pratiques sociales » qui contient un paragraphe dédié à la santé et la sécurité au travail.**

EVALUATION

- ✓ **13 sur 18 (72%) de nos fournisseurs stratégiques, représentant 41,1% de notre CAA, ont répondu à notre questionnaire d'évaluation anti-corruption**
- ✓ **16/19 (84%) de nos fournisseurs stratégiques, représentant 41,4% de notre CAA, ont répondu à notre questionnaire d'évaluation RSE**

VI. Sociétal et Développement local



La création d'emploi

LES JEUNES ET L'EMPLOI AU SEIN DE NOTRE ENTREPRISE

Avec le double objectif de **favoriser la transition entre l'école et le marché du travail**, et de **former des collaborateurs qualifiés** pour les métiers de la sécurité privée, nous collaborons avec des lycées professionnels.

Ainsi, nous accompagnons des jeunes vers l'insertion professionnelle par la formation, l'alternance ou l'apprentissage.



X7 en 2 ans

A la rentrée de septembre 2024, ce sont **72 apprentis** que nous avons intégrés sur nos différents sites, ce qui correspond à **3% de nos effectifs.**

L'INSERTION SOCIALE

La clause d'**insertion professionnelle** est un dispositif qui, dans le cadre d'un marché public, permet à des personnes éloignées de l'emploi (*demandeurs d'emploi de longue durée, ou handicapés, ou de moins de 26 ans, ayant un niveau de qualification inférieur au CAP/BEP ou sans expérience professionnelle, justifiant d'une période d'inactivité de 6 mois, ou de plus de 50 ans rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi*) de bénéficier d'heures de travail.

En 2024, nous comptabilisons : **10170 heures d'insertion sociale soit 5,58 ETP.**

+77% en 2 ans
(+6% / 2023)



Le sport, l'éducation et la culture

MÉCÉNATS ET SOUTIEN D'ASSOCIATIONS

S3M Sécurité a choisi de faire du mécénat pour des raisons à la fois altruistes et stratégiques.

Le mécénat nous permet de **participer activement à des causes sociales, culturelles ou éducatives**. Cela montre notre engagement envers la société et renforce notre image comme société responsable et engagée. Le soutien des projets dans certains départements nous aide à nous familiariser et à nous intégrer dans de nouveaux marchés.

Festival des Vieilles Charrues

Mécène depuis 2015, partenariat prévu a minima jusqu'en 2025.



Fun Run Champcueil
Partenaire depuis 2023
Soutien aux associations locales



Soutien au Brest Bretagne Handball BBH
Pour ses valeurs d'esprit d'équipe et de mixité
Mécène depuis 2015



ENGAGEMENT SPORTIF

Depuis sa création en 2006, S3M Sécurité a toujours accompagné des sportifs dans leur compétition.

De la course automobile au handball, en passant par la course à pied, S3M Sécurité est devenu un **acteur local important du monde du sport**.

Stade Brestois
Mécène depuis 2019



L'investissement dans la société

SOUTIEN D' ACTIONS CARITATIVES

Association « Le Club des Blés d'Or »

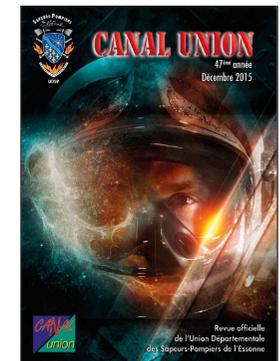
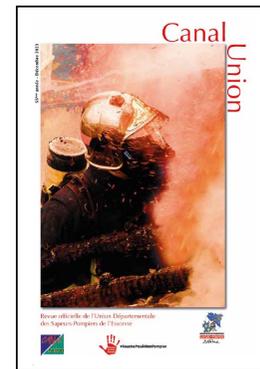
La course La Leclerc Gouesnou – Depuis 2022

Partenaire majeur de cette course ayant pour but le **soutien à la recherche médicale** au CHU Brest et le fond de dotation INNOVEO ainsi que les associations « Rêves de clown » et « Les enfants d'Arthur »



Union Départementale des Sapeurs-Pompiers (91) – Depuis 2015

Insertion publicitaire chaque année dans la revue officielle technique et d'information de l'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers de l'Essonne. Cette revue est éditée au profit de ses **Œuvres Sociales**.



DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSION

Dans un esprit de **transmission** et de **développement des meilleures pratiques**, S3M SECURITE est mécène de IEESSSE qui se veut être un espace de réflexion, d'élaboration et de transmission pour les personnes en charge de la sûreté-sécurité des entreprises publiques ou privées.





VII. Bilan et perspectives

Nos principaux indicateurs

INDICATEURS

Domaine	Indicateur	2022	2023	2024
Social et Droits de l'Homme	Index d'égalité professionnelle Femme/Homme	94/100	94/100	88/100
	Indicateur d'écart de rémunération Femme/Homme	0,5%	0,5%	1,8%
	Taux de féminisation	7%	8,87%	10,44%
	Taux de turn-over moyen	3,74%	4,06%	5,98%
	Rémunération des heures supplémentaires tous les mois	Systématique	Systématique	Systématique
	Part des collaborateurs couvert par une mutuelle	100%	100%	100%
	Accord collectif concernant la NAO	100% des salariés	100% des salariés	100% des salariés
	Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur	10,92 heures	11,56 heures	13,06 heures
Environnement	Consommation d'électricité (dont part de renouvelable)	59 665 kWh (64%)	60 652 kWh (61%)	55 731 kWh (80%)
	Emissions de gaz à effet de serre scope 1	164,120 teqCO2	220,078 teqCO2	187 teqCO2
	Emissions de gaz à effet de serre scope 2	16,974 teqCO2	17 teqCO2	14 teqCO2
	Part de véhicules à très faibles émissions (électriques) dans la flotte	13,4%	14,3%	18,42%
	Part de véhicules de seconde main dans la flotte	68%	70%	75%
	Consommation de papier rapportée à l'activité (CA)	30kg/M€	22kg/M€	14kg/M€
Ethique des affaires	Incident ou tentative de corruption signalé ou avéré	0	0	0
	Incident relatif aux données personnelles signalé ou avéré	0	1	0
Achats responsables	Signature de la charte « Fournisseur Responsable » en % du CAA	-	68%	70%
	% des signataires déclarant la MOE d'actions pour l'environnement	-	71%	71%
	% des signataires déclarant la MOE d'actions pour la diversité / équité	-	71%	71%
	Part des achats auprès de fournisseurs et revendeurs de proximité	57%	47%	47%
Sociétal et Développement local	Nombre d'alternants dans nos effectifs	10	40	72
	Nombre d'heures d'insertion sociale en faveur de l'égalité des chances	5756,79 heures	9608,09 heures	10170 heures
	Nombre de soutiens : actions locales / actions caritatives / mécénats	6	7	7

Notre plan de progrès 2024-2026

Outre la poursuite et le renforcement de nos actions quotidiennes déjà à l'œuvre, nous déployons pour les 3 prochaines années un plan de progrès qui se traduit par des actions prioritaires pour chaque domaine.

SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME

Renforcer notre effort en faveur de l'emploi des jeunes, notamment en apprentissage, et de la féminisation de notre profession.

ENVIRONNEMENT

Réaliser un tableau de pilotage des consommations de ressources et un Bilan carbone progressivement sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3.

ETHIQUE DES AFFAIRES

Après l'adoption de notre Charte anti-corruption en 2023, rédiger un Code de conduite complet et former l'ensemble des collaborateurs.

ACHATS RESPONSABLES

Adhérer à la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (validé en février 2024) et s'orienter vers l'obtention du label et de la certification ISO EN 20400.

SOCIÉTAL ET DÉVELOPPEMENT LOCAL

Cartographier les engagements dans la société de nos collaborateurs et mettre en œuvre des actions pour les accompagner.



S3M

SECURITE