



SOREC



© Elsa Marchevan

RAPPORT
ESG
2021





À propos de ce rapport

En réponse aux dispositions de reporting & communication introduites par l'Autorité Marocaine des Marchés de Capitaux « AMMC » dans sa circulaire n°03/19, ce document constitue le premier rapport ESG (Environnement, Social, Gouvernance) de la SOREC, Société Royale d'Encouragement du Cheval. Un rapport RSE avait été réalisé en 2020. Bien que n'étant pas concernée par les exigences de L'AMMC imposées aux sociétés faisant appel public à l'épargne, la SOREC considère que ce reporting est un devoir pour toute entreprise responsable qui souhaite partager ses actions en toute transparence.

Une consultation des parties prenantes internes a été mise en place pour l'élaboration du présent document. Celui-ci n'a pas fait l'objet de vérification externe. Néanmoins, les informations sont fournies de manière transparente afin d'éclairer toutes nos parties prenantes sur nos politiques et engagements en matières d'ESG. ESG est le sigle utilisé par la communauté financière internationale pour désigner les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance qui constituent généralement les trois axes de l'analyse extra-financière. Ces critères permettent d'évaluer la démarche ESG mise en place par l'entreprise et sa performance sur les trois volets. Par ailleurs, l'analyse ESG ne se limite pas aux trois axes listés ci-dessus, mais s'étend également à l'appréciation de la qualité des relations de l'entreprise avec ses parties prenantes externes telles que ses clients, fournisseurs, communautés locales ou autres.

La SOREC tient à renforcer son empreinte durable, tout en réduisant ses impacts négatifs. Elle est consciente de l'importance de la prise en compte des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux et de ceux liés à la Gouvernance. Sa vision de la performance financière est étroitement liée à son impact extra-financier qui consiste en partie à :

- **Répondre aux enjeux sociaux et sociétaux en mettant en place des actions à haute valeur ajoutée et en favorisant un climat de travail serein ;**
- **Réduire ses impacts sur l'environnement et mener des actions concrètes pour le préserver ;**
- **Adopter une Gouvernance exemplaire et gage de transparence.**

Le présent rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 et concerne le périmètre de la SOREC à 100%. Il a pour objectif de présenter de façon synthétique les différents engagements de la SOREC vis-à-vis de toutes ses parties prenantes, ainsi que les politiques mises en place au sein de l'institution durant l'année 2021.

SOMMAIRE

I. MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	6
II. LA SOREC, UNE INSTITUTION ETATIQUE AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT DE LA FILIERE EQUINE	8
1. DES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES ET À FORTE VALEUR AJOUTÉE POUR LA FILIÈRE	8
2. UN HISTORIQUE RÉVÉLATEUR DE RÉALISATIONS CONCRÈTES	8
3. UNE VISION STRATÉGIQUE TOURNÉE VERS L'AVENIR	10
4. UNE RAISON D'ÊTRE DURABLE	10
5. DES VALEURS QUI ANIMENT NOS ACTIONS ET NOS RELATIONS AVEC L'ENSEMBLE DE NOS PARTIES PRENANTES	10
6. CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES	11
III. DES ORIENTATIONS GLOBALES DECLINEES EN ACTIONS QUI NOUS ENGAGENT	14
1. ORIENTATIONS ET ENJEUX RSE	14
2. DES ENGAGEMENTS ESG DURABLES ET À FORT IMPACT	16
IV. DES ENGAGEMENTS ESG QUI SE SONT CONCRETISES EN 2021	17
1. LA SOREC, UN EMPLOYEUR CITOYEN S'APPUYANT UNE GESTION RESPONSABLE DE SES RESSOURCES HUMAINES	17
a. Chiffres clés	18
i. Évolution de l'effectif	18
ii. Recrutements et départs	19
iii. Accidents de travail	19
iv. Taux d'encadrement	19
b. Veiller au bien-être, à la sécurité et à la santé des collaborateurs	19
i. Donner une priorité à la santé des collaborateurs	20
ii. Penser l'aménagement des espaces de travail pour optimiser la sécurité des collaborateurs	20
c. Attirer les meilleurs talents, les intégrer, les faire évoluer et les faire travailler ensemble	20
i. Initiation d'un parcours complet pour faciliter l'intégration	20
ii. Développement des compétences à travers les plans de formation	20
iii. Reconnaissance et rétribution des meilleures performances	21
iv. Accompagnement des aspirations d'évolution	21
d. Promouvoir la diversité culturelle et sociale ainsi que la non-discrimination en tant que facteurs de progrès.	22
i. Encourager la représentation féminine	22
ii. Favoriser l'employabilité des personnes à mobilité réduite	22
iii. Garantir un climat de travail sain	23
2. VERS UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE MAITRISEE	24
a. Optimiser nos consommations d'énergie et encourager le recours aux énergies renouvelables	24
i. Rationaliser la consommation d'eau	24
ii. Réduire la consommation d'électricité	25
iii. Diminuer la consommation de carburant	25
b. Limiter la production des déchets, les recycler et les valoriser	26
i. Optimiser la gestion des déchets	26
ii. Recycler et valoriser	26

3. UNE GOUVERNANCE CONFORME AUX MEILLEURS STANDARDS	27
a. L'Assemblée Générale des Actionnaires	27
i. Composition	27
ii. Réunion	27
b. Le Conseil d'Administration	27
i. Fonctionnement du Conseil d'Administration	27
ii. Composition du Conseil d'Administration	28
iii. Implication des membres du Conseil	29
iv. Évaluation du fonctionnement du Conseil d'Administration	29
c. Des comités indépendants et complémentaires pour une meilleure efficacité dans l'exécution des décisions	30
d. L'éthique, une ligne de conduite ancrée	31
i. Gestion des risques	31
ii. Renforcement du contrôle interne en 2021	31
iii. Déontologie et corruption	31
4. CRÉER UN IMPACT POSITIF SUR NOS COMMUNAUTÉS	32
a. Agir en faveur du rayonnement des métiers de la filière équine	32
i. Encourager l'entrepreneuriat sportif	32
ii. Promouvoir les arts équestres	32
iii. Développer les formations	33
b. Agir en faveur d'un développement socio-économique pérenne du Royaume	33
i. Développer l'innovation technologique au sein de la filière équine	33
ii. Développer le tourisme équestre éco-durable	33
iii. Se mobiliser pour des actions à impact	34
c. Agir en faveur des éleveurs et des propriétaires de chevaux de course	35
i. Contribuer à l'amélioration des prestations de service public	35
ii. Création d'un centre d'hébergement au Haras de Meknès	36
iii. Organisation de concours d'élevage	36
iv. Des subventions pour soutenir les éleveurs	36
d. Agir en faveur de la protection des animaux	37
e. Agir en faveur des intérêts des clients	38
i. Sensibiliser au jeu responsable	38
ii. Prévenir l'addiction	38
iii. Lutter contre le jeu clandestin	39
iv. Définir des procédures transparentes et efficaces	39
V. PERSPECTIVES	40
VI. METHODOLOGIE DU REPORTING ESG : UNE APPROCHE PARTICIPATIVE S'APPUYANT SUR DES REFERENTIELS NATIONAUX ET INTERNATIONAUX	42
1. UN REFERENCIEL ESG BASE SUR LES DISPOSITIONS INTRODUITES PAR L'AMMC	42
2. DES REFERENTIELS INSPIRES DES STANDARDS GRI	42
3. REPORTING ESG : UNE APPROCHE PARTICIPATIVE	42



I. Mot du Directeur Général

La crise sanitaire a modifié le rapport à la croissance de nombreux acteurs économiques. Elle leur a rappelé que toute économie doit être au service d'objectifs plus fondamentaux passant par la prise en compte de leur impact extra-financier sur les communautés, sur la société et sur l'environnement. Cette prise en compte est essentielle pour affronter les nombreux défis auxquels le monde aura à faire face dans les années à venir.

Cette démarche est ancrée depuis toujours dans la mission de la SOREC. En effet, la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est enracinée au cœur de la raison d'être de la SOREC et de ses métiers. Elle façonne la manière dont nous réalisons nos objectifs et dont nous interagissons avec nos communautés et nos collaborateurs. Toutefois, en 2021, année d'adaptation et de résilience, mais aussi de reprise et de nouveau départ pour la SOREC, nous avons voulu structurer notre démarche et donner un nouvel élan à la concrétisation des engagements transversaux qui nous ont permis d'obtenir le label RSE de la CGEM en 2019 et à le préserver suite à l'audit mi-parcours effectué en 2021.

La SOREC entend continuer à produire de la valeur afin de soutenir l'essor de la filière équine au Maroc tout en assumant pleinement ses responsabilités vis-à-vis de ses parties prenantes et de la société dans son ensemble.



Riche de son histoire, de sa vision et de l'attachement des marocains au Cheval, la SOREC continuera à se réinventer et affiner sa stratégie au profit d'une création de valeur durable pour l'ensemble de ses parties prenantes et au service de la filière équine. Nous sommes en effet pleinement engagés dans la réussite de la nouvelle stratégie du Plan Maroc Vert « Génération Green » 2020-2030 qui, pour la SOREC, se matérialise notamment par l'ambition de renforcer son rôle dans l'équilibre socio-économique du milieu rural.

Ce rapport présente notre performance ESG en 2021 et constitue ainsi un exercice de transparence extra financière à destination de l'ensemble des parties prenantes de la SOREC. Il dévoile également les engagements qui guideront nos actions futures en faveur d'une performance durable. Nous sommes en effet convaincus de la nécessité d'une interconnexion entre performance financière et extra-financière pour accompagner notre modèle d'entreprise inclusive et innovante.

Vous souhaitant une bonne lecture,

Omar Skalli

II. La SOREC, une institution publique étatique au service du développement de la filière équine

1. Des métiers complémentaires et à forte valeur ajoutée pour la filière

La Société Royale d'Encouragement du Cheval (SOREC) est une entreprise publique créée en 2003 sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts.

Fort de son business model unique au monde, la SOREC intervient à toutes les étapes de la chaîne de valeur de la filière. Son action accompagne toutes les étapes de vie du cheval, de la naissance à l'utilisation.

La SOREC met en œuvre la Stratégie Nationale de la Filière Équine qui vise à positionner le Maroc en tant que pays du cheval, et la filière équine en tant que moteur de développement économique, social, culturel et patrimonial. Elle assure la pérennité de la filière cheval en lui apportant les revenus financiers nécessaires.

Elle se positionne au centre de l'écosystème équin marocain et poursuit les missions suivantes :

L'encadrement de l'élevage et l'amélioration des races de chevaux dans les haras nationaux

L'organisation des courses hippiques dans les hippodromes

La gestion des jeux hippiques

La réalisation et l'exploitation des infrastructures hippiques

La diversification des utilisations du cheval

2. Un historique révélateur de réalisations concrètes



- 2012

 - 1^{ère} édition de la Journée Internationale du Pur-Sang Anglais
 - Lancement des Journées Portes Ouvertes dans les 5 Haras Nationaux
 - 100 ans du Haras national de Meknès
- 2013

 - 1^{ère} édition de la Caravane de sensibilisation de l'élevage équin
- 2014

 - Participation du Maroc aux Jeux Équestres Mondiaux
 - Modernisation du haras National de Bouznika
 - 100 ans, une expérience d'un siècle de courses hippiques
 - Création de l'Académie des Arts équestres
- 2015

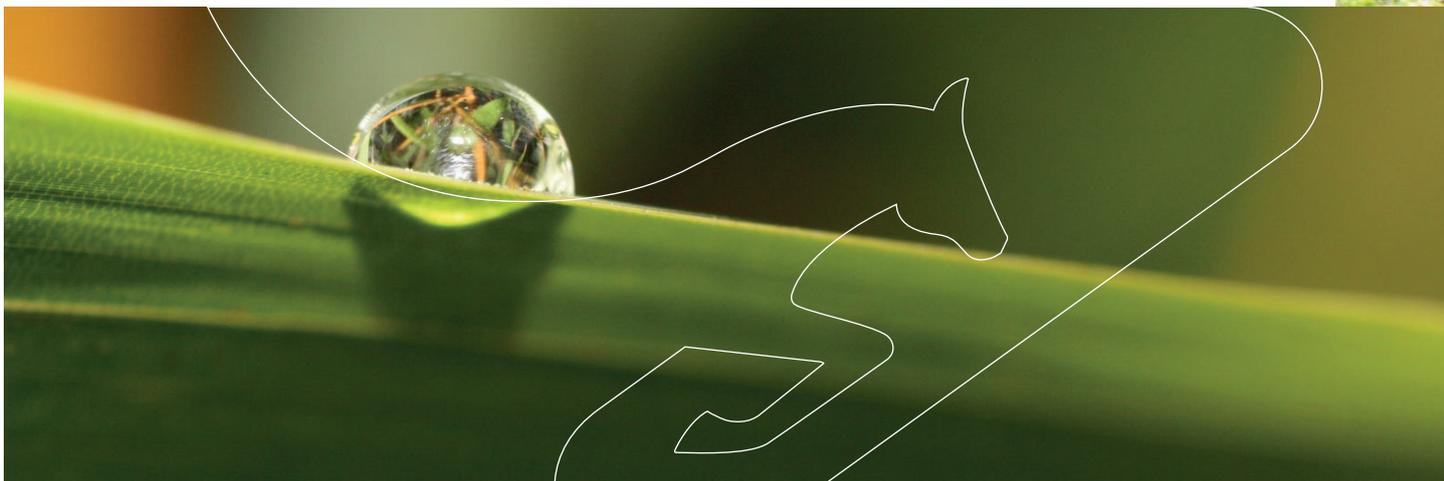
 - 1^{ère} édition du Meeting International des courses pur-sang
 - Lancement d'une formation au métier du Jockey à l'Institut national du cheval Prince Héritier Moulay El Hassan avec l'office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT)
 - Modernisation du haras national d'El Jadida
 - Inauguration du Parc d'Expositions d'El Jadida
- 2017

 - Ouverture du premier centre d'entraînement des chevaux de courses à Bouznika
 - Inauguration de l'hippodrome de Marrakech
 - Organisation du World Arabian Horse Racing conference à Marrakech
- 2019

 - Obtention du label de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) attribué par la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM)
 - Création de l'école de Tbourida
- 2020

 - Lancement du site internet e-sorec
- 2021

 - Inscription de la Tbourida au patrimoine culturel immatériel de l'Unesco.



3. Une vision stratégique tournée vers l'avenir

La SOREC s'appuie sur la mise en valeur du patrimoine cheval marocain afin de faire de la filière équine un levier de développement économique et social. L'ambition de la SOREC est de développer la filière équine en mobilisant tous les acteurs pour créer un écosystème pérenne.

À partir de 2021, la SOREC a intégré la nouvelle stratégie du Plan Maroc Vert « Génération Green » 2020-2030. Cette nouvelle stratégie de développement vise à consolider les acquis de la filière équine des dix dernières années, tout en donnant la priorité à l'élément humain, pour faire émerger une classe moyenne agricole en mesure de jouer un rôle important dans l'équilibre socio-économique du milieu rural.

La filière équine est dans une phase charnière de son développement. Elle évolue d'une stratégie de sauvegarde et de promotion du cheval, à travers la construction des fondamentaux de la filière (infrastructures, production...) vers une stratégie de valorisation des races et de monétisation des utilisations du cheval afin de promouvoir des écosystèmes économiquement viables. L'ambition est de positionner la filière équine en tant que moteur de développement en Milieu Rural. Les objectifs stratégiques sont de :



La SOREC est amenée à accompagner cette dynamique en accélérant la transformation en matière de :

- Satisfaction client notamment sur les volets opérationnels et techniques
- Rentabilité pour les investisseurs de la filière
- Professionnalisation et création d'emploi

4. Une raison d'être durable

La raison d'être de la SOREC est de protéger et de valoriser le capital de la filière équine marocaine afin de la positionner comme un levier de développement économique, social et culturel.

5. Des valeurs qui animent nos actions et nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes

La culture SOREC repose sur des valeurs fondatrices qui sont inscrites dans notre code génétique. Elles sont au cœur de notre organisation. Elles définissent ainsi qui nous sommes, guident nos actions et influencent la manière dont nous travaillons ensemble, et interagissons avec nos parties prenantes.



6. Cartographie des parties prenantes

La SOREC accorde une priorité au dialogue avec ses parties prenantes. La prise en compte de leurs attentes, de les besoins, de leurs objectifs et de leurs idées permet de co-construire sur le long terme une démarche responsable et engageante.

Plusieurs catégories de parties prenantes ont été identifiées. Il s'agit de l'ensemble des acteurs qui gravitent dans l'environnement de la SOREC et interagissent avec elle plus ou moins directement : avec chacune d'entre elles, les modes de dialogue permettent le partage d'information et la consultation.

Parties Intéressées	Mode de dialogue
INTERNE	
Collaborateurs	Communication interne Entretiens annuels d'évaluation Statut du personnel Réunions d'information Entretiens RH
Syndicats/Délégués	Comité entreprise Comité hygiène et sécurité Correspondances Réunions avec les Délégués
EXTERNE	
<i>Organes de Gouvernance</i>	
Assemblée Générale	Communication financière et extra-financière Rapport d'activité Rapport de gestion Convocations Procès-verbaux Réunions
Conseil d'Administration	Communication financière et extra-financière Rapport de gestion Rapport d'activité Réunions Convocations Procès-verbaux
Comité d'Audit	Rapports financiers et d'audit Réunions Convocations Procès-verbaux
<i>Actionnaires</i>	
Actionnaires	Communication financière et extra-financière Assemblée Générale Conseil d'administration Comités d'audit Dividendes
<i>Clients</i>	
Joueurs/PDV	SOREC TV Programme des courses Résultats des courses/côtes Tickets Agences commerciales/PDV Pronostics
Propriétaires de chevaux	Documents d'agrément Contrats Engagements Programme des courses Code des courses Notes d'Informations Bulletins de notification Réunions de commissaires SOREC TV
Eleveurs	Stud book Document d'accompagnement Notes d'informations Concours Haras nationaux Bureau Permanent

Entraîneurs de chevaux de courses	Documents d'agrément Engagements Programme des courses Code des courses Hippodromes Bureau permanent Programmes de formations Notes d'Informations Bulletins de notification Réunions de commissaires SOREC TV
Jockeys	Documents d'agrément Contrats Engagements Programme des courses Code des courses Programme de formations Notes d'Informations Bulletins de notification Réunions de commissaires SOREC TV Hippodromes
<i>Partenaires stratégiques</i>	
PMU	Convention Courses Programme des courses
France Galop	Convention Courses
<i>Partenaires</i>	
Fédération Royale Marocaine des Sports équestres (FRMSE)	Conventions Courriers Contrôle antidopage Concours
Bureau Permanent	Programme de course Réunion Bureau Permanent Commission programme Procès verbal Courriers Notes d'informations
Société des Courses Hippiques	Courses Programme Engagements Correspondances Notes d'informations
Association des Eleveurs	Courrier Païement des primes Notes d'information/décision Concours Haras Stations de monte
Association des Propriétaires	Bureau permanent Courrier Courses Programme Correspondances Notes d'informations
Association de Races	Bureau permanent courriers Courses Programme Correspondances Notes d'informations
Association de Protection des Animaux	Conventions Programme de travail
Laboratoire d'analyses IAV	Conventions Prélèvements Résultats d'analyse
Fédérations Internationales (WAHO, IFHA, IFAHR, OMCB)	Conférences Assemblées générales Données statistiques
<i>Fournisseurs</i>	
Fournisseur d'équipement	Appels d'offres Bons de commandes Contrats

Prestataires	Appels d'offres Bons de commande Contrats
<i>Organismes publiques</i>	
Autorités locales	Respect des lois et réglementations en vigueur Informers les autorités avant l'organisation d'évènements internationaux Respect des mesures sanitaires réglementaires
DGI	Déclarations fiscales Correspondances
Domaines d'Etat	Contrats de Location de terrains Correspondances
Collectivités locales	Contrats / Partenariat Correspondances
<i>Instances indépendantes</i>	
Cour des comptes	Communication financière et extra-financière
Parlement	Communication financière et extra-financière
<i>Ministères Tutelles</i>	
Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts	Reporting Communication financière et extra-financière Assemblée Générale, Conseil d'Administration Comité d'audit
Ministère de l'Economie et des Finances	Reporting Communication financière et extra-financière Assemblée Générale, Conseil d'Administration Comité d'audit
<i>Médias</i>	
Médias	Conférences et communiqués de presse Évènements et forums Reporting extra-financier
<i>Société civile et associations</i>	
Société civile et associations	Conventions et partenariats Correspondances
<i>Instituts de Formation</i>	
IAV	Coordination gestion clinique équine Matériel et consommables Courriers
OFPPPT	Convention Attestations de réussite Diplôme
INC	Convention Correspondances Programme de formation
UM6P	Convention Correspondances Programme
GIAC	Ingénierie de formation
<i>Organes de Prévoyance Sociale</i>	
CNSS	Déclarations mensuelles Cotisations Courriers Application CNSS
CIMR	Déclarations Courriers Application
RCAR	Déclarations Courriers
CNOPS	Déclarations Courriers
Assurances	Convention Documents physiques Correspondances



III. Des orientations globales déclinées en actions qui nous engagent

1. Orientations et enjeux RSE

À travers les missions qui lui sont dévolues et à travers les actions initiées, la SOREC se positionne en tant qu'acteur responsable et prend en compte, dans ses décisions, les attentes de l'ensemble de ses parties prenantes. Consciente de l'importance d'une collaboration sincère et transparente avec son écosystème, la SOREC place la RSE au cœur de ses préoccupations et comme fondement de son positionnement d'entreprise citoyenne. La SOREC adopte une démarche volontaire et engagée pour construire l'avenir durablement. En effet, le développement durable est inscrit au cœur de sa stratégie et de sa raison d'être. Il se traduit par la façon dont nous intégrons les enjeux RSE à notre culture et à l'ensemble de nos valeurs, de nos activités et de notre stratégie par un comportement transparent, responsable et volontaire. et par des actions à fort impact sur la filière équine.

En interne comme en externe, nous adoptons une approche pragmatique de cette responsabilité en veillant à ce que chacun de nos actes participe à un développement durable et profitable à tous. Nous sommes convaincus qu'une démarche d'amélioration continue et citoyenne pérennisera nos actions sociales et économiques et nos performances à long terme.

Nous créons donc aujourd'hui de la valeur de façon responsable. Afin d'y parvenir nous intégrons l'ensemble de nos parties prenantes à cette réflexion et cherchons en permanence à limiter l'impact de notre entreprise sur notre environnement. Une charte RSE portée par la direction générale de la SOREC et l'ensemble des collaborateurs a été élaborée pour définir les leviers de performance qui ancrent son rôle d'entreprise socialement responsable.

En novembre 2019, la SOREC a obtenu le Label RSE de la CGEM. Conformément aux règles de gestion dudit Label, la SOREC a fait l'objet en novembre 2021 d'un audit mi-parcours diligenté par le Cabinet VERITAS pour s'assurer d'une part, de l'état d'exécution du plan d'actions 2019-2022 présenté devant la commission d'attribution du Label RSE de la CGEM et, d'autre part, de l'engagement de la SOREC dans sa démarche RSE. Au terme de cet audit mi-parcours, le label RSE a été maintenu par la CGEM.



Ci-dessous la liste des grands engagements que la SOREC a intégré à sa stratégie RSE :

Axe 1 : Droits humains

- Prévenir toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité des chances : personnes en situation de handicap et autres catégories vulnérables.
- Agir en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Axe 2 : Conditions de travail (Ressources Humaines)

- Améliorer les compétences et l'employabilité des salariés et favoriser la formation et le perfectionnement professionnel.
- Respecter strictement les obligations légales et les délais relatifs à la déclaration de tous les salariés aux organismes de sécurité et de protection sociale.
- Assurer à tous les collaborateurs des conditions d'hygiène et de sécurité au moins conformes à la législation en vigueur et, dans tous les cas, des infrastructures sanitaires décentes.
- Respecter strictement la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en étant vigilants sur la médecine de travail et promouvoir la qualité de vie au travail.
- Assurer aux collaborateurs une information précise sur les critères et les modalités de leur évaluation professionnelle.

Axe 3 : Protection de l'environnement

- Mettre en place une politique environnementale visant la réduction de l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement.
- Utiliser de manière rationnelle les ressources notamment l'eau, l'énergie et les matières premières, réduire les émissions polluantes, limiter la production des déchets, les recycler et les valoriser.
- Promouvoir l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables.
- Évaluer et minimiser les impacts environnementaux des projets d'investissement.

Axe 4 : Prévenir la corruption

Axe 5 : Respecter les règles de la saine concurrence

Axe 6 : Renforcer la transparence du gouvernement d'entreprise

- Tenir une comptabilité sincère et qui reflète l'ensemble de l'activité et du patrimoine de l'entreprise.
- S'assurer que les organes de gestion exercent leurs prérogatives et que les prises de décision sont effectuées de façon objective et équilibrée.
- Renforcer les dispositifs de contrôle interne et élargir les champs de revue des risques
- Définir des systèmes objectifs de nomination, d'évaluation et de rémunération des dirigeants en rapport avec des critères de performances mesurables.
- Traiter équitablement les actionnaires, leur communiquer régulièrement une information fiable et sincère sur les résultats et perspectives de l'entreprise et garantir leurs droits de vote.
- S'assurer que la composition des organes de gestion leur permet d'exercer efficacement leur rôle de surveillance en veillant à l'expertise, la diversité, l'impartialité, la disponibilité et l'indépendance des membres.

Axe 7 : Respecter les intérêts des clients et des consommateurs

- Veiller à la sécurité des produits et des services et à la santé des consommateurs.
- Fournir des informations exactes et claires sur la composition, l'utilisation, et les risques des produits et services dans des termes accessibles aux consommateurs et de façon à leur permettre de décider en connaissance de cause.
- Définir des procédures transparentes et efficaces assurant aux clients la prise en compte de leurs réclamations et le règlement rapide et de bonne foi des litiges.
- Proscrire les affirmations publicitaires mensongères ainsi que les omissions, pratiques trompeuses, fallacieuses ou déloyales.

Axe 8 : Promouvoir la responsabilité sociale des fournisseurs et sous-traitants

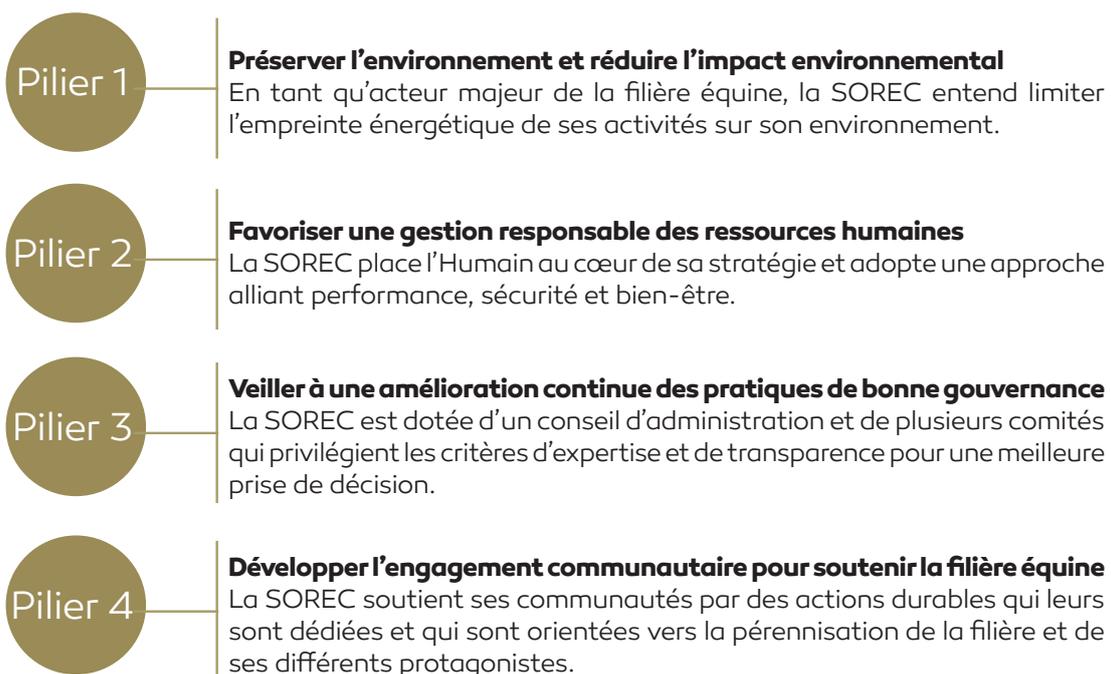
- Veiller au respect des droits humains et du droit du travail dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.
- Apporter une assistance technique aux fournisseurs pour des liens contractuels durables dans le respect des règles concurrentielles
- Respecter les engagements contractuels vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants.

Axe 9 : Développer l'engagement envers la communauté

- Encourager l'emploi local et la formation des salariés des régions et des sites d'implantation de l'entreprise.
- Favoriser l'accessibilité des produits et services de l'entreprise présentant un caractère d'intérêt général.
- Contribuer à toute initiative de portée nationale ou locale.

2. Des engagements ESG durables et à fort impact

En se basant sur ces engagements, la SOREC a formalisé une approche ESG basée sur quatre piliers principaux. Cette démarche est considérée comme un levier d'amélioration continue des processus et de la performance de la société. Elle est déclinée à travers des engagements ESG durables.



IV. Des engagements ESG qui se sont concrétisés en 2021

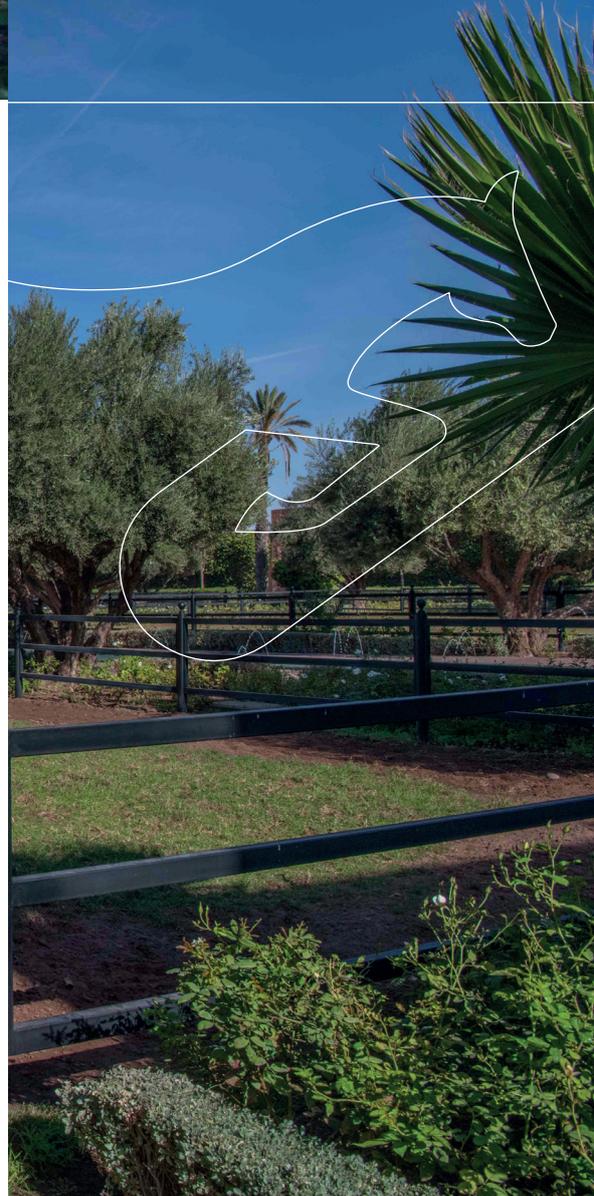
1. La SOREC, un employeur citoyen s'appuyant une gestion responsable de ses ressources humaines

Le développement d'une politique des ressources humaines dynamique, contribuant à l'adhésion et favorisant la motivation et l'épanouissement de tous, constitue une priorité majeure pour la SOREC. Dans ce sens, nos processus ont été construits afin de développer les compétences de nos collaborateurs.

Du recrutement à la gestion des carrières et en passant notamment par la formation, l'évaluation, l'environnement de travail et la communication interne, les composantes de la gestion des ressources humaines de la SOREC convergent vers l'instauration d'une culture d'entreprise construite sur des valeurs communes.

Un projet d'élaboration d'un livret d'accueil est en cours de mise en place. Il intégrera l'ensemble des dispositifs mis en place au sein de la SOREC en termes d'avantages et d'obligations ; dont :

- Une présentation de la SOREC, notamment ses principales activités, ses valeurs RSE et ses missions
- Le cadre de vie au travail : Horaires, Espace collaborateur (gestion administrative des collaborateurs par AGHIR), retard-absences-congés, congé annuel, restauration, prévoyance, épargne, bonification du prêt immobilier, prêt social, œuvres sociales, versement de salaire, santé au travail, institutions représentant le personnel (CHS, délégué du personnel, et Comité d'entreprise), formations professionnelles.



a. Chiffres clés

i. Évolution de l'effectif

L'effectif de la SOREC au titre de l'année 2021 s'élève à **532 collaborateurs** (403 hommes et 129 femmes) répartis comme suit :

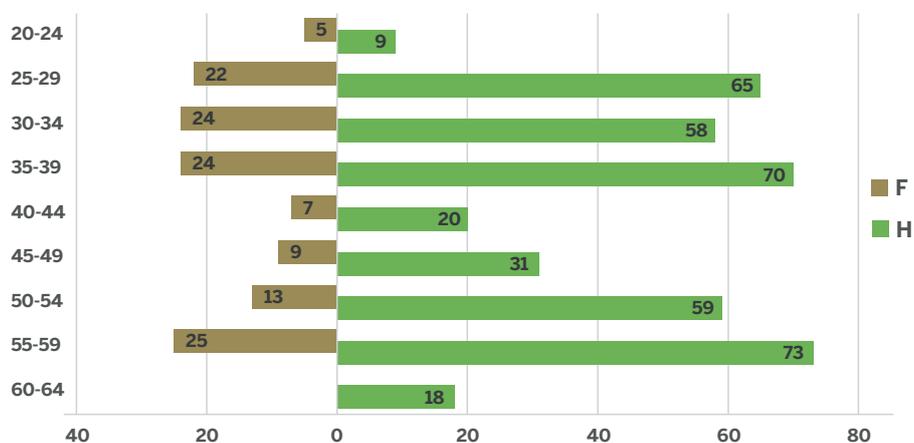
	Cadre	51		Cadre	40
	Maîtrise	140		Maîtrise	31
	Employé	212		Employé	58
	Total	403		Total	129

La répartition par âge se présente comme suit :

Moins de 25 ans	Cadre	0
	Maîtrise	5
	Employé	9
	Total	14
De 25 à 34 ans	Cadre	31
	Maîtrise	72
	Employé	31
	Total	134
De 35 à 44 ans	Cadre	40
	Maîtrise	63
	Employé	45
	Total	148
De 45 à 54 ans	Cadre	17
	Maîtrise	19
	Employé	69
	Total	105
De 55 à 59 ans	Cadre	2
	Maîtrise	13
	Employé	77
	Total	92
60 ans et plus	Cadre	1
	Maîtrise	2
	Employé	31
	Total	34

Une égalité existe entre séniors et jeunes collaborateurs.

Pyramide des âges



ii. Recrutements et départs

La SOREC a recruté 58 collaborateurs en 2021

Cadre	19
Maîtrise	20
Employé	19
Total	58

En 2021, la SOREC totalise 44 départs dont 23 départs à la retraite et 21 démissions.

DEMISSION	21
RETRAITE	23

iii. Accidents de travail (AT)

Le taux d'accidents de travail de l'année 2021 s'élève à 0,12%. Deux accidents de travail ont été enregistrés en 2021 contre 5 en 2020. Une baisse significative dans le nombre d'AT ainsi que du nombre de jours d'arrêt a été enregistrée. La sensibilisation aux risques liés à la santé et à la sécurité au travail est faite de manière continue à tous les niveaux et sur tous les sites de la SOREC.

iv. Taux d'encadrement

Effectif SOREC à fin 2021	Dont cadre	Dont cadre
532	91	17%

b. Veiller au bien-être, à la sécurité et à la santé des collaborateurs

Soucieuse du bien-être de ses collaborateurs, la SOREC veille à améliorer de façon continue ses prestations sociales et les conditions de travail.

i. Donner une priorité à la santé des collaborateurs

Afin de gérer au mieux la crise sanitaire, une cellule de crise a été créée et les actions suivantes ont été déployées :

- Création de la cellule de reprise d'activité
- Désignation des référents métiers
- Mise en place d'une Cellule Audit
- Implication du Comité Hygiène et Sécurité SOREC
- Déploiement et mise en place des actions préventives pour contenir l'épidémie.

Capitalisant sur l'expérience acquise en 2020, la Direction Capital Humain a pu concilier entre la nécessité d'un retour à un rythme de travail en présentiel et la préservation de la santé des collaborateurs. À cet effet, plusieurs actions ont été entreprises afin de normaliser la gestion de la pandémie :

- Alternance entre mode de travail en présentiel et télétravail selon la situation sanitaire ;
- Prévoyance lors des périodes de rythme soutenu à travers la mise en place d'un dépistage hebdomadaire notamment pour les collaborateurs du Zénith Rabat ;
- Mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs d'un dispositif de dépistage en collaboration avec la médecine de travail ;
- Animation d'un talk de sensibilisation par un médecin expert dans la gestion de la pandémie ;
- Mise en place d'un partenariat avec une plateforme d'assistance médicale à distance afin d'offrir aux collaborateurs un support médical à distance permanent ;
- Recrutement de plusieurs médecins de travail notamment au niveau des régions d'Oujda, de Marrakech et d'El-Jadida. Les horaires convenus avec les médecins du travail couvrent de manière satisfaisante le nombre de salariés régionaux (8heures/région).

Autres actions 2021 :

La formalisation d'une politique « Hygiène, santé et sécurité au travail, environnement » a été initiée, conformément aux orientations stratégiques de la SOREC et de la réglementation en vigueur et le recrutement d'un responsable HSE a été lancé en 2021.

ii. Penser l'aménagement des espaces de travail pour optimiser la sécurité des collaborateurs

- La SOREC respecte les normes en matière d'aménagement. En effet, les espaces sont conformes aux normes notamment en termes de ratio d'occupation, d'éclairage, de climatisation, d'équipements de sécurité, etc.
- Des femmes de ménage sont mobilisées à temps plein pour s'assurer de l'hygiène globale.
- Des opérations de désinfection et de dératisation sont réalisées périodiquement.
- Les sites respectent toutes les normes de sécurité et sont pourvus d'une centrale de détection d'incendie.
- Les sites sont dotés d'une équipe renforcée d'agents de sécurité et d'un dispositif de vidéosurveillance axé sur les entrées.

La rénovation des agences et des sites prend systématiquement en compte les normes et exigences SST et les exigences RSE en termes d'accessibilité au PSH.

c. Attirer les meilleurs talents, les intégrer, les faire évoluer et les faire travailler ensemble

La gestion des talents est un axe stratégique pour le Capital Humain. Plusieurs actions ont été mises en œuvre dans ce domaine.

i. Initiation d'un parcours complet pour faciliter l'intégration

Un dispositif d'intégration a été mis en place pour toutes les nouvelles recrues. Cette expérience d'intégration autour de la chaîne de valeur de l'entreprise permet de faire vivre la raison d'être de la SOREC : de l'immersion équine jusqu'à l'univers des jeux. Notre diversité des métiers fait notre richesse aujourd'hui, et nos nouvelles recrues la vivent désormais dès leur premier jour.

Ce dispositif prend en considération :

- Les exercices d'immersion au niveau opérationnel en fonction de chaque poste
- La définition des objectifs d'intégration qui donne lieu à une soutenance de la nouvelle recrue en fin de parcours. La validation du recrutement est tributaire de la réussite de cette soutenance.

ii. Développement des compétences à travers les plans de formation

Le renforcement des activités de formation s'inscrit dans une logique de perfectionnement des compétences et contribue à accompagner la dynamique de changement et de croissance de la SOREC.

La SOREC a conçu une politique de formation dynamique et structurée. C'est une démarche qui permet à nos collaborateurs de mettre rapidement en action leurs compétences et surtout de construire leurs perspectives au sein de la SOREC. Les plans de formation sont préparés de façon collaborative entre la direction des Ressources Humaines et les différents directeurs afin de proposer des formations en adéquation avec les besoins des collaborateurs.

En 2021, 67 collaborateurs ont bénéficié de formations. Ce chiffre, bien en dessous des prévisions, s'explique par le contexte induit par la crise sanitaire :

NB de jours de formation réalisés en 2021	12
NB d'heures de formation réalisées EN 2021	96
NB de bénéficiaires en 2021	67

Thèmes des formations

Leadership au féminin
Élections des délégués du personnel
Transformation digitale
Formation IMA
Certificat MD
Méthode HAY
Marketing digital
Challenge your limits (Talk ramadan)
Bien-être et estime de soi (Talk ramadan)
Talk Covid
Comment apprendre à méditer
Formation aux tests psychologiques
Leadership et gouvernance publique
CNV



Par ailleurs, le mois de Ramadan 2021 a connu la tenue d'événements en ligne «SOREC TALKS» mobilisant plusieurs intervenants reconnus dans les domaines de développement personnel et de bien-être. Ces ateliers ont mobilisé les collaborateurs internes dans un objectif de partage du savoir- faire et de valorisation des compétences internes. Ils ont réuni plus de 300 participants.

iii. Reconnaissance et rétribution des meilleures performances

Équité et reconnaissance sont des principes fondamentaux dans la motivation des collaborateurs, mais également des règles de bonne gouvernance pour les managers. Dans ce sens, la SOREC accorde une grande importance au système d'évaluation qui rétribue de manière équitable les meilleures performances et les meilleurs contributeurs.

Un système d'évaluation transparent (entretiens individuels annuels) permet d'accompagner les évolutions professionnelles et de détecter et d'accompagner les hauts potentiels. Il s'agit d'un événement annuel qui permet de :

- Reconnaître la contribution du collaborateur aux résultats de l'équipe et l'évaluer sur la réalisation de ses objectifs de l'année écoulée
- Déterminer les objectifs pour l'année à venir et les moyens à mettre en œuvre pour les réaliser
- Déterminer les besoins en formation
- Discuter des souhaits/possibilités d'évolution

En 2021, lors des évaluations annuelles, une information sur le droit de recours a été intégrée au niveau des emails d'invitation afin d'en informer les salariés. De même, afin de garantir la transparence sur les critères et sur les modalités de rémunération des collaborateurs, une action de mise à jour sur AGIRH a été lancée avec le prestataire AGIRH.

iv. Accompagnement des aspirations d'évolution

En 2021, plusieurs actions ont été entreprises pour encourager l'évolution des collaborateurs. La communication des opportunités de recrutement à l'ensemble des collaborateurs via le lancement de la Bourse d'emploi a boosté la dynamique de la mobilité interne. Ainsi, un poste sur trois a été pourvu en interne. Cette démarche a permis de communiquer d'une manière concrète sur les perspectives d'évolutions offertes par la SOREC.

- La formalisation de la cartographie des emplois de la SOREC a été entamée et est en cours de mise en place.
- La publication des recrutements en interne a été rendue systématique. L'affichage des postes à pouvoir est fait en interne en vue d'encourager la mobilité interne. En 2021, 30 recrutements en interne ont été réalisés.
- Un processus de « Carrière et Développement », a été instauré. Il met en avant :
 - Une bourse de l'emploi à la mobilité ;
 - Une publication systématique des ouvertures des postes ;
 - Une communication sur les perspectives d'évolution et de mobilité interne.

d. Promouvoir la diversité culturelle et sociale ainsi que la non-discrimination en tant que facteurs de progrès

i. Encourager la représentation féminine

La SOREC reconnaît les avantages de la diversité et de la parité dans son sens le plus large aussi bien au sein des instances de gouvernance qu'au sein des différentes pôles métiers. La diversité permet d'élargir les perspectives, ce qui favorise des discussions plus efficaces et une meilleure prise de décision. La SOREC encourage la parité et ambitionne d'augmenter la représentation féminine.

Pendant l'année 2021, la SOREC a recruté 18 femmes. La SOREC compte 23 femmes Managers (contre 36 hommes managers).

Pourcentage des femmes occupant des postes à responsabilité en 2021	16%
Pourcentage des femmes ayant profité d'une mobilité interne en 2021	4%

Répartition des collaborateurs par direction et par genre :

Direction	F	H	Total général
Direction De La Gouvernance et de l'Audit	3	8	11
Direction Des Technologies et des Systèmes d'Information	6	13	19
Direction Générale	1	1	2
Direction Haras	35	164	199
Direction Marketing et Communication	7	2	9
Direction Pole Courses	19	62	81
Direction Réseau des Partenaires	30	121	151
Direction Support	28	32	60
Total général	129	403	532

Répartition des catégories par genre :

Catégorie	F	H	Total général
Cadre	40	51	91
Employés	58	212	270
Maîtrise	31	140	171
Total général	129	403	532

Évolution de la part des femmes dans l'effectif :

	2018	2019	2020	2021
Femme	123	124	123	129
Homme	431	425	402	403
Total	554	549	525	532
%	22,2	22,5	23,4	24,5

ii. Favoriser l'employabilité des personnes à mobilité réduite

Dans le cadre de l'engagement de la SOREC en matière de promotion de l'égalité des chances, un objectif a été mis en place pour recruter une personne en situation de handicap en 2021. L'analyse des postes a permis d'identifier deux postes éventuels qui pourraient être occupés par des PSH, il s'agit des postes de téléconseillers et de palefreniers.

- Une annonce a été mise en ligne pour promouvoir le poste de téléconseiller. L'annonce a précisé que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap. Le recrutement est en cours.
- La SOREC s'est inscrite pour participer au forum pour le recrutement de personnes en situation de handicap organisé par l'association Handicap du Maroc. Le forum était prévu pour le 4 décembre 2021, mais, compte tenu des conditions sanitaires actuelles, cette date a été reportée.
- À noter que deux salariés en situation de handicap travaillent déjà au sein de la SOREC.

iii. Garantir un climat de travail sain

• *Lutte contre le harcèlement sexuel*

Une sensibilisation du Comité Directeur par rapport au harcèlement sexuel au travail a été réalisée par la Direction Ressources humaines en mai 2021.

Un projet d'intégration au niveau du code déontologique d'un volet qui traite du harcèlement physique, moral et sexuel a été initié. Il sera intégré au niveau du paragraphe responsabilité à l'instar des droits humains, environnement de travail, protection de l'environnement et la prévention de la corruption. L'édition de cette nouvelle version du code déontologique est planifiée pour le premier trimestre 2022.

Lors de la réunion avec les syndicats, la remontée des cas de harcèlement a été discuté, il a été convenu avec les partenaires sociaux de sensibiliser le personnel à la nécessité de remonter tous les cas suspects de harcèlement à la direction des Ressources humaines.

• *Instances syndicales*

La SOREC veille au respect de la liberté d'association et du libre exercice du droit syndical. L'année 2021 a connu le renouvellement des instances syndicales de la SOREC lors du mois de Juin. Trois Syndicats (CDT-UMT-UGTM) se sont présentés aux élections. L'opération s'est déroulée dans de bonnes conditions avec un taux de vote ayant atteint les 88%. L'U.M.T est aujourd'hui le syndicat le plus représentatif avec 68.4% de votes.

Tous les collaborateurs sont couverts par une Convention collective. Il existe une charte intersyndicale

• *Protection des mineurs*

Prohibant le travail des mineurs de moins de 15 ans, la SOREC a émis et affiché une note d'information au sein des hippodromes et au sein du centre d'entraînement de Bouznika pour sensibiliser le milieu professionnel à la nécessité du respect des droits des enfants.

Par ailleurs, un partenariat avec l'OFPPPT pour la formation des jockeys initiée par la SOREC a été établi depuis 2014. La formation est destinée à des mineurs en abandon scolaire au niveau de l'INC Institut National du Cheval Prince Héritier Moulay El Hassan de Rabat.



2. Vers une empreinte environnementale maîtrisée

Le changement climatique est une préoccupation mondiale qui concerne fortement notre pays, particulièrement vulnérable en termes d'adaptation. Le Maroc a initié une stratégie ambitieuse orientée vers le développement de projets d'énergie renouvelable et la préservation de l'environnement. La SOREC entend contribuer à cet effort national en optimisant son empreinte environnementale et en ayant recours aux énergies renouvelables. Pour concrétiser ses engagements, la SOREC a procédé au recrutement d'un responsable HSE (recrutement lancé en 2021, finalisé en 2022).

L'impact environnemental est pris en considération dans toutes les conceptions des nouveaux projets de construction des sites hippiques de la SOREC. L'utilisation des matériaux qui préservent l'environnement (LED, panneaux solaires, aération naturelle à travers des skydômes, pavés en caoutchouc...) est généralisée.

Les études d'impacts sont systématiques pour les nouveaux projets. Par exemple, la conception du nouvel Hippodrome d'El-Jadida a été précédée par une étude d'impact. Au niveau du cahier des charges de la conception de ce projet, les exigences en matière HQE ont été pris en considération et ont été exigés aux différents architectes.

La certification HQE deviendra systématique pour l'ensemble des nouveaux projets. Un projet de certification HQE de l'hippodrome El-Jadida est en cours.

a. Optimiser nos consommations d'énergie et encourager le recours aux énergies renouvelables

La réduction de nos consommations d'énergie s'impose et doit s'accompagner d'actions à long terme. La SOREC s'est engagée à utiliser de manière rationnelle les ressources notamment l'eau, l'énergie et les matières premières.

i. Rationaliser la consommation d'eau

Les réalisations en 2021

- Tous les sites de la SOREC disposent de forages et de puits pour l'arrosage des espaces verts, des paddocks, des carrières, des pistes de course ou d'entraînement et parfois pour l'utilisation des douches des chevaux.
- Afin de réduire la consommation d'eau lors des douches des chevaux, 8 pistolets réglables ont été installés en 2021 sur le site pilote du Haras d'El Jadida.
- Les systèmes d'arrosage des pistes des sites d'entraînement au niveau des sites de Meknès et de Settat ont été mis à niveau.
- Des robinets à détection infrarouge ont été installés au niveau du siège social.
- Afin de rationaliser la consommation d'eau au niveau des sites de la SOREC, 4 STEPS ont été construites au :
 - Parc d'Exposition Mohamed VI à EL Jadida
 - Centre d'entraînement de Bouskoura
 - Centre d'entraînement de Bouznika
 - Hippodrome de Marrakech

Actions en cours de réalisation

- La généralisation de l'installation des pistolets réglables pour la douche des chevaux est prévue pour l'ensemble des Haras & Hippodromes pour le premier trimestre 2022.
- Les paddocks et les pistes du Haras de Bouznika consomment beaucoup d'eau d'arrosage suite à l'utilisation quotidienne et à la spécificité technique. En période estivale ou de sécheresse, la quantité d'eau naturelle utilisée pour l'arrosage ne suffit pas pour satisfaire le besoin en eau. La SOREC a donc lancé une étude écologique pour investir dans un projet de récupération des eaux usées du lotissement situé en face du Haras afin de les recycler, les stocker et le réutiliser pour l'arrosage des paddocks, des pistes et de l'espace vert.



ii. Réduire la consommation d'électricité

Réalisations 2021

Un suivi spécifique a été mis en place par site afin d'identifier les sites les plus énergivores. Les Haras et Hippodromes sont les sites qui consomment le plus. Un suivi avec des prestataires externes a été initié. Ces derniers interviennent pour garantir les optimisations de consommation et la réduction des pertes.

- Tous les Haras, les Hippodromes et les centres d'entraînement utilisent les panneaux solaires thermiques pour le chauffage de l'eau, réduisant ainsi la dépendance de la SOREC à l'énergie du réseau.
- Au niveau des sites administratifs, l'éclairage est entièrement en LED.
- Un détecteur automatique de présence au niveau des sanitaires du siège a été installé afin d'économiser la consommation d'électricité
- Remplacement des chauffes eau électriques par des chauffes eau solaire au niveau des du Centre de Promotion de l'Élevage Équin et de la Station de Monte Équine.
- Mise en place d'un éclairage extérieur à base de panneaux solaires au niveau du Centre d'entraînement de Bouskoura.

Actions en cours de réalisation

- Un projet de mise à niveau de l'éclairage extérieur en LED est prévu d'ici 2023
- Lancement de travaux d'installations électriques au niveau de l'hippodrome de Bouskoura : Étude de la puissance souscrite pour une optimisation de la consommation d'énergie
- Les projets de production d'énergie électriques à base de panneaux photovoltaïques sont budgétisés pour 2023 pour le centre d'entraînement de Bouskoura.

iii. Diminuer la consommation de carburant

Réalisations 2021

Une baisse significative de 4% de consommation de gasoil a été enregistrée entre 2019 et 2021. Un suivi de la consommation de gasoil et une analyse du parc auto de la SOREC ont été réalisés. La SOREC dispose de 126 véhicules tous types confondus, avec un âge moyen de 6 ans. Plusieurs actions d'amélioration visant l'optimisation de la consommation de gasoil ont été mises en place :

- Achat d'un cyclomoteur électrique
- Programme de sensibilisation à l'éco-conduite : une première session a été menée en interne
- Mise à disposition d'une « carte Policy » pour chaque véhicule à destination des chauffeurs et autres utilisateurs intégrant une check List de bonne pratique de conduite
- Mutualisation du parc auto entre les différents sites pour une meilleure optimisation des ressources.

Actions en cours de réalisation

- Projet d'acquisition de deux véhicules hybrides d'ici 2023. Une station de recharge sera installée au niveau du siège.
- Rajeunissement du parc automobile SOREC et projet d'augmentation de la part des véhicules en location longue durée par rapport aux acquisitions internes.
- Projet de mutualisation des moyens de transport des chevaux au niveau des Haras.

b.Limiter la production des déchets, les recycler et les valoriser

i. Optimiser la gestion des déchets

Les réalisations en 2021

- Des cahiers de prescriptions spéciales (CPS) relatifs aux traitements des déchets vétérinaires (issus des laboratoires, injections des puces, prélèvements de sang ...) ont été élaborés. Une étude quantitative de ces déchets est en cours de réalisation. Les résultats de celle-ci seront utilisés comme données d'entrée pour le lancement d'un appel d'offre en vue de collecter et de traiter ces déchets conformément à la réglementation nationale en vigueur.
- Un contrat de collecte de fumier a été élaboré avec un prestataire externe. Celui-ci se chargera de la collecte et du traitement du fumier
- La SOREC dispose d'une centrale de compostage du fumier au niveau du Haras de Meknès.
- Dans le cadre de l'optimisation des déchets générés au niveau du siège, un projet de redéploiement du mobilier après réparation a été mis en place.



ii. Recycler et valoriser

Réalisations 2021

- Mise en place d'une station d'épuration au niveau du Parc d'Exposition, centre d'entraînement de Bouzinka, hippodrome de Marrakech
- Poursuite du projet de Compostage au niveau du site Meknès : en exploitation depuis 4 ans
- Utilisation des géo-cellules à la place de la chaussée au niveau de l'Hippodrome de Casablanca.
- Mise en place de pavés en caoutchouc issus du recyclage de pneus pour les allées des chevaux au niveau du centre d'entraînement de Bouskoura (600 m²) et au rond de présentation à l'hippodrome de Khemisset (1025 m²) (en partenariat avec la fondation Mascir)
- Utilisation de pellets de bois à la place des foins au niveau des différents Haras. La solution permet l'utilisation de bois recyclés et génère moins de déchets liés au remplacement du foin. Les pellettes de bois sont changés une fois par mois alors que le foin doit être changé quotidiennement, ce qui optimise considérablement la génération de déchets.
- À la sortie de chaque hangar d'entretien de matériel, des fosses à graisse et à hydrocarbure sont installées au niveau de la sortie des eaux usées avant de rejoindre le réseau d'assainissement.
- Un prestataire externe a été désigné pour la gestion du parc imprimante de la SOREC pour une meilleure optimisation de la consommation de l'encre.

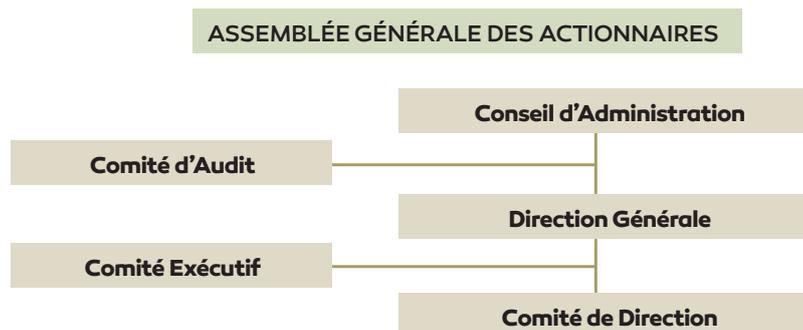
Actions en cours de réalisation

- Projet de construction d'une station d'épuration d'eau à l'hippodrome d'El Jadida dans le cadre du projet de reconstruction de l'hippodrome Lalla Malika à El Jadida.
- La SOREC a lancé une consultation pour l'évacuation et le recyclage des terminaux détériorés stockés au niveau de son centre de maintenance à Salé dont la quantité est de 17 tonnes. La SOREC sera présente dans toutes les étapes de traitement. La quantité de déchets médicaux à recycler sur les différents sites de la SOREC par an est de 20 000 kg
- Demande déposée en octobre 2021 auprès de l'ONEP pour la mise à disposition des eaux usées d'un lotissement à Bouznika pour un volume demandé de 200 m³ par jour. Cette eau sera utilisée pour l'arrosage des golfs et des espaces verts après traitement.

3. Une gouvernance conforme aux meilleurs standards

La SOREC s'est engagée depuis plusieurs années dans un processus continu de renforcement de son mode de gouvernance. Celui-ci est conforme aux meilleures pratiques. Il fait l'objet d'évolutions constantes afin de se conformer aux standards les plus élevés.

Structure de la Gouvernance



a. L'Assemblée Générale des Actionnaires

i. Composition

L'actionnariat de la SOREC est composé à 99,75% de l'État marocain et à 0,25% d'associations opérant dans la filière équine. Chaque administrateur détient une action lui permettant d'exercer son mandat.

ii. Réunion

L'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes 2020 s'est réunie le 29 juin 2021. 5 sur 8 administrateurs ont assisté à cette réunion et ont répondu aux questions des actionnaires.

Les documents et les informations relatifs à l'assemblée générale ont été tenus à la disposition des actionnaires au siège de la société pendant les 15 jours qui ont précédé la réunion et le dossier de la réunion qui leur a été remis comportait toutes les informations nécessaires : le rapport d'activité, le bilan, les rapports du Commissaire aux comptes et le projet de résolutions approuvé par l'organe de gouvernance.

b. Le Conseil d'Administration

i. Fonctionnement du Conseil d'Administration

La principale mission du Conseil d'Administration est de définir la stratégie et les grandes orientations de l'activité de la SOREC. Le Conseil contrôle la mise en œuvre de la stratégie, suit et évalue la performance de l'entreprise.

Un ensemble de règles régit le fonctionnement du Conseil d'Administration :

- Un règlement intérieur qui définit les missions et les modalités d'organisation et de tenue des réunions et précise la composition, la mission et le fonctionnement du Conseil ;
- Une charte de l'Administrateur qui regroupe les droits et obligations liés à la fonction d'Administrateur.

ii. Composition du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de la SOREC est présidé par le Ministre de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts. Il est composé des membres suivants :

- 3 Représentants du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts.
- 1 Représentant et 1 représentante du Ministère de l'Économie et des Finances
- 2 Représentants des socioprofessionnels (le Président d'une association dite Société de Courses Hippiques et le Président d'une association d'éleveurs de chevaux).
- Le Commissaire de Gouvernement qui assiste avec voix consultative conformément à la loi N°69-00 sur le contrôle financier de l'État.

Composition détaillée du Conseil d'Administration de la SOREC :

Nom et prénom	H/F	Type de mandat	Poste au sein du CA	Fonction
M. Aziz AKHANNOUCH	H	Non exécutif	Président	Ministre de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts.
M. Mohammed SADIKI	H	Non exécutif	Membre	Secrétaire Général du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts.
Mme Loubna MERRAD	F	Non exécutif	Membre	Chef de la Division de l'Agriculture, de l'Agro-industrie et de l'Industrie à la Direction des Entreprises Publiques et de la Privatisation
M. Ghali FASSI Fihri	H	Non exécutif	Membre	Directeur Financier du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts.
M. Ben-Nasar BOULARBAH	H	Non exécutif	Membre	Chef de la Division du Secteur Agricole, de la Pêche Maritime et du Soutien des Prix à la Direction du Budget.
M. Nabil CHAOUKI	H	Non exécutif	Membre	Directeur de la Direction de Développement des Filières de Production.
M. Ismail NASSIF	H	Non exécutif	Membre	Président de la Société de Courses Hippiques de Casablanca.
M. Driss TARIK	H	Non exécutif	Membre	Président de l'Association des éleveurs de chevaux Anglo-Arabe.

Bien qu'aucun mandat d'administrateur ne soit arrivé à échéance, la composition du Conseil d'Administration a connu certains changements en 2021 :

- M. Mohammed SADIKI a été nommé en octobre 2021, Ministre de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts et de ce fait nouveau Président du Conseil d'Administration de la SOREC. Le Conseil d'Administration actant la nomination du nouveau Président du Conseil d'Administration s'est tenu le 7 janvier 2022.
- Démission de ses fonctions d'administrateur le 20 décembre 2021 de M. Ben-Nasar BOULARBAH. La cooptation du nouvel administrateur, Monsieur Rachid EL KHICH a été actée lors du Conseil d'Administration s'est tenue 7 janvier 2022.

Le Conseil ne compte pas parmi ses membres d'administrateurs indépendants. Pendant le Conseil d'Administration réuni le 1^{er} juin 2021, l'action de recrutement d'un administrateur indépendant a été soulevée et un portrait-robot a été mis en place pour définir le profil type de l'administrateur indépendant.

iii. Implication des membres du Conseil

Le Conseil d'Administration s'est réuni deux fois durant l'année 2021. Il est à noter que les réunions du Conseil tenues durant l'année 2021 ont connu la présence effective de la quasi majorité de ses membres, ce qui témoigne de l'engagement et de l'implication exemplaire des administrateurs dans l'accomplissement des missions qui leurs sont dévolues.

Date de la réunion	1 ^{er} juin 2021	7 janvier 2022
Nombre des membres présents	7/8	7/7

- Réunion du 1^{er} juin 2021 : Au cours de cette réunion, le Conseil a arrêté les comptes 2020.
- Réunion du 07 janvier 2021 : tenant compte de l'indisponibilité de certains administrateurs, la réunion du conseil d'administration devant se tenir courant décembre 2021 pour approbation du budget triennal 2022-2024 s'est tenue le 07 janvier 2022.

iv. Évaluation du fonctionnement du Conseil d'Administration

Les enjeux économiques, technologiques et sociaux auxquels est confrontée la SOREC font peser sur leur Conseil d'administration une exigence accrue d'efficacité. L'évaluation du Conseil d'Administration est une démarche de progrès orientée vers le renforcement des processus pour une dynamique vertueuse de progrès continu. La SOREC est convaincue que l'évaluation du fonctionnement du Conseil d'Administration est une pratique qui permet de renforcer, et d'améliorer la capacité du Conseil à exercer pleinement ses missions. En effet, les ordres du jour du Conseil, habituellement chargés, laissent peu de place à une réflexion organisée sur leur fonctionnement. L'évaluation du Conseil permet de porter un regard objectif sur les facteurs humains et organisationnels de son fonctionnement, et d'identifier des pistes d'amélioration.

Objectifs

- Évaluer l'efficacité du mécanisme existant
- Favoriser le dialogue permanent entre le management et les administrateurs
- Identifier toute éventuelle problématique ayant un impact sur le bon fonctionnement du Conseil d'Administration
- Mettre en place un plan d'actions pour augmenter le rendement du Conseil d'Administration.

Méthode d'évaluation

- Évaluation sur la base d'un questionnaire ciblé
- 33 questions autour de 10 thématiques diversifiées
- Anonymat adopté (recours à un site de sondage)

Résultats de l'évaluation de l'année 2021

Un plan d'actions précis a été mis en place. Il porte sur des axes d'améliorations de trois grandes thématiques : la stratégie, la formation et la gouvernance.



c. Des comités indépendants et complémentaires pour une meilleure efficacité dans l'exécution des décisions

La SOREC compte 3 comités : Comité d'Audit (le seul comité spécialisé), Comité Exécutif et Comité de Direction.

Comités	Composition	Réunions 2021	Faits marquants 2021
Comité d'Audit			
Le comité d'Audit aide le Conseil d'Administration à veiller à l'exactitude et à la sincérité des comptes sociaux de la SOREC ainsi qu'à la qualité du contrôle interne et de l'information délivrée aux actionnaires et au marché.	<p>La composition du Comité d'Audit est fixée par le Conseil d'Administration.</p> <p>Il est composé des personnes suivantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le représentant du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Réforme de l'Administration (Direction des Entreprises Publiques et de la Privatisation), Président. • Le représentant du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts, Membre. • Le représentant du Ministère de l'Économie et des Finances (Direction du Budget), Membre. • Le Commissaire du Gouvernement de la SOREC, Membre. <p>Le Comité ne compte pas parmi ses membres d'administrateur indépendant. La composition du Comité d'Audit reflète l'égalité entre les sexes par la présence de deux femmes et deux hommes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durant l'exercice 2021, le Comité d'Audit s'est réuni 4 fois avec une présence effective de la majorité des membres. 	
Comité Exécutif			
Le comité Exécutif est garant du déploiement de la stratégie de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Le Directeur Général (Président) • Le Directeur Général Adjoint en charge du Pôle Clients (Membre) • Le Directeur Général Adjoint en charge du Pôle Filière (Membre) • Le Directeur Général Adjoint en charge du Pôle Support (Membre) 	5 réunions	<p>Afin d'accompagner la nouvelle stratégie de l'entreprise, une nouvelle organisation interne a été adoptée durant le dernier trimestre 2021, marquée principalement par la création de deux Pôles qui s'ajoutent au Pôle Support :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pôle Filière • Pôle Client
Comité de Direction			
Le comité Exécutif est garant du déploiement de la stratégie de l'entreprise	<p>Le Comité de Direction est présidé par le Directeur Général de la SOREC et composé de tous les Directeurs de l'entité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Directeur Général Adjoint en charge Pôle Clients • Le Directeur Général Adjoint en charge du Pôle Filière • Le Directeur Général Adjoint en charge du Pôle Support • Le Directeur des Haras Nationaux • La Directrice Gouvernance et Audit • Le Directeur des Technologies et des Systèmes d'Informations • La Directrice Marketing et Communication • La Directrice Ressources Humaines • Le Directeur des Opérations <p>Le Comité de Direction compte parmi ses membres 2 femmes sur un effectif de 9 membres.</p>	<p>Durant l'année 2021, le comité de Direction s'est réuni 20 fois à raison de 2 réunions par mois avec présence effective de tous ses membres.</p>	<p>Durant l'année 2021, la composition du Comité de Direction a connu un changement portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La création de la Direction des Opérations en janvier 2021 • La création de la Direction Ressources Humaines et le recrutement de la Directrice Ressources Humaines en février 2021



d. L'éthique, une ligne de conduite ancrée

i. Gestion des risques

Tenant compte de l'importance que joue le dispositif de gestion des risques et de contrôle interne dans la conduite et le pilotage des activités, la Direction Gouvernance et Audit et après la mise à jour de la cartographie des risques de l'entreprise en décembre 2020, a procédé durant 2021 à la mise en place du dispositif de management des risques.

Le système de management des risques mis en place courant 2021 permet d'assurer une réelle articulation entre les trois dispositifs :

- Le dispositif de gestion des risques.
- Le dispositif de contrôle permanent assuré par les contrôleurs internes sur la base du manuel de contrôle interne.
- Le dispositif du contrôle périodique assuré par l'Audit Interne.

ii. Renforcement du contrôle interne en 2021

Plusieurs actions ont été mises en place afin de renforcer le contrôle interne :

- Recrutement de 2 contrôleurs internes et nomination d'un gestionnaire des risques en juin 2021, afin de faciliter le déploiement du dispositif de management des risques ;
- Recrutement d'un auditeur gestionnaire des associations en juin 2021 afin de renforcer la transparence au niveau des associations bénéficiaires de subventions ;
- Extension du contrôle interne à tous les processus de l'entreprise.

iii. Déontologie et corruption

Actions engagées pour prévenir à la corruption :

- Remise à chaque nouvelle recrue d'un kit intégrant la charte d'éthique de la SOREC ;
- Prise en considération de la fraude interne dans le dispositif de gestion de risque lors de la mise à niveau de la cartographie des risques fin 2020. Le dispositif de gestion du risque fraude a été mis en place courant 2021.

Mesures prises en réponses à des mesures de corruption :

- Procédure de déclaration corruption prévue au niveau de la charte d'éthique ;
- Mise en place d'une cellule de contrôle interne qui couvre tous les processus de l'entreprise ;
- Ouverture de procédures disciplinaires à l'encontre du personnel impliqué dans des affaires de corruption.

4. Créer un impact positif sur nos communautés

a. Agir en faveur du rayonnement des métiers de la filière équine

Dans l'objectif de promouvoir les métiers liés à la filière équine et de valoriser les races chevalines dans les différentes utilisations, la SOREC a signé en 2021 plus d'une dizaine de conventions pour un montant global de 6 MDH.

i. Encourager l'entrepreneuriat

La SOREC est convaincue du rôle important que peut jouer l'entrepreneuriat sur la société, sur ses communautés et sur le développement de la filière équine. La SOREC a signé plusieurs partenariats pour encourager les jeunes porteurs de projets et développer l'esprit entrepreneurial au sein de la filière cheval :

- Signature d'un partenariat avec l'UM6P

La SOREC et l'Université Mohammed VI Polytechnique (UM6P) ont signé une Convention de Partenariat relative à la mise en place d'un module Entrepreneurial dans le cadre de la formation des entraîneurs de chevaux de courses.

- Mise en place d'un partenariat avec Réseau Entreprendre pour l'encouragement de l'entrepreneuriat dans la filière équine

Ce partenariat a pour objectifs de :

- Sensibiliser les acteurs de la filière équine à l'importance d'opter pour l'entrepreneuriat en tant que comme schéma structuré dans le cadre duquel ils pourront exercer leurs activités ;
- Accompagner les porteurs de projets en relation avec la filière équine ;
- Développer le nombre de projets en relation avec la filière équine ;
- Œuvrer pour le développement du nombre d'emplois directs et indirects dans la filière équine.

- Signature d'un partenariat stratégique avec TIBU MAROC portant sur deux volets

Financement du programme Sport Social Innovation Lab : la SOREC s'ajoute aux partenaires du programme innovant de TIBU MAROC «Sport Social Innovation Lab» qui vise à dynamiser l'entrepreneuriat sportif au Maroc à travers plusieurs actions d'incubation d'idées de projets sportifs, des Hackathons sportifs, des conférences avec des intervenants de renom et des Business Games dans les universités marocaines. Le sponsoring du programme Sport Social Innovation Lab porte sur :

- Entrepreneuriat sportif : Accompagnement de deux jeunes porteurs de projets sportifs liés à la filière équine.
- Sports Hackathons : Organisation d'un SOREC Hackathon thématique cheval.
- Sport Business Game : Proposition et suivi d'une étude de cas sur la filière équine par les étudiants d'une école supérieure.
- Sport Talks : Participation de la SOREC et des acteurs de la filière aux Sports Talks.

ii. Promouvoir les arts équestres

Inscrivant la promotion des arts équestres parmi ses priorités stratégiques, la SOREC œuvre à structurer sa démarche à travers plusieurs leviers visant à structurer, pérenniser et augmenter l'attractivité des différentes disciplines.

ACTIONS 2021

La Tbourida

- Inscription de la Tbourida au patrimoine culturel immatériel de l'UNESCO

Le comité intergouvernemental pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel de l'UNESCO a annoncé l'inscription de la Tbourida sur la liste du patrimoine mondial.

L'inscription de la Tbourida au patrimoine culturel immatériel de l'UNESCO contribuera inéluctablement à encourager la continuité de cette pratique équestre, de mettre en valeur les races équines Barbe et Arabe-Barbe et de faire rayonner les diverses traditions marocaines.

Ce fait marquant important pour le Royaume du Maroc est le fruit du travail collectif du Ministère de la Culture de la Jeunesse et de la Communication, la Délégation Permanente du Royaume du Maroc auprès de l'UNESCO, la Fédération Royale Marocaine des Sports Équestres et la Société Royale d'Encouragement du cheval.

- Sauvegarde des écoles de Tbourida « Tourouk »

Plusieurs ateliers ont eu lieu avec l'Association Nationale des Arts de Tbourida pour mener une réflexion autour de la sauvegarde des écoles de Tbourida « Tourouk », donner de l'importance aux traditions et pratiques régionales et ainsi inciter les participants à respecter l'identité historique et culturelle de leurs régions.

L'Académie des arts équestres

L'Académie des Arts Équestres de Marrakech est une académie pluridisciplinaire qui s'appuie sur l'excellence de ses formateurs nationaux ou internationaux comme, Carlos Pinto, Khalil Réda, Guennadi Islamovitch Touaev, Younès CHIADMY...

En 2021, l'académie a concentré ses efforts sur une restructuration de la gouvernance de l'académie, ainsi que celle de son infrastructure et ce, afin d'accueillir la nouvelle section des arts équestres traditionnels (Tbourida) et de donner un nouveau souffle à l'académie.

Plus d'une vingtaine d'élèves ont bénéficié gratuitement d'une formation en dressage, liberté, voltige ou encore en Tbourida. Ils ont aussi eu l'occasion de participer à plus de 15 spectacles équestres malgré la situation pandémique.

L'année 2021 a aussi été marquée par la création d'un nouveau numéro « CARIBARIA » avec toute la mise en scène, la création de costumes et de musique. Ce numéro a été exhibé lors de la Garden Party du SELMAN, un Hôtel 5 étoiles à Marrakech.

2021 a également été l'occasion de renforcer la notoriété de l'académie à l'international à travers deux faits marquants. Le premier est l'intégration du jeune cavalier artiste Yassine EL HOR au spectacle «Le Cabaret de l'exil» nouvelle création de Bartabas, créateur du célèbre théâtre Équestre Zingaro. Le second concerne Brahim Chihi, qui se produit désormais avec la célèbre compagnie de cirque et théâtre équestre, Jehol au salon Equita Lyon.



iii. Développer les formations

L'Académie des courses

Le programme de l'Académie des courses porte sur deux types de formations :

- Formation des jockeys au sein de l'Institut National Moulay El Hassan issue du partenariat mis en place avec l'OFPPT depuis 2014. La formation est destinée à des mineurs :
 - Âge : entre 15 ans et 18 ans
 - Niveau scolaire : 6ème année de l'enseignement primaire
 - Cursus : 2 ans (école et stage)
 - Depuis l'ouverture de cette formation, 50 jockeys ont été formés, et l'ensemble des lauréats exercent leur métier dans la filière équine.
- Formation des entraîneurs de chevaux de courses au sein du centre d'entraînement de Bouznika
 - Cible : jockeys en fin de carrière ou en activité souhaitant se reconvertir ou lauréats d'INC (Institut National du Cheval Moulay El Hassan).

Signature d'un partenariat avec FOUNDOUK AMERICAINS

La SOREC a conclu un partenariat avec Foundouk Americains portant sur l'accompagnement d'un étudiant vétérinaire dans son cursus de spécialisation en chirurgie équine en Irlande (financement de 50% de la formation). Tenant compte de la situation sanitaire, la formation programmée fin 2020 a été reportée à Aout 2021.

b. Agir en faveur d'un développement socio-économique pérenne du Royaume

i. Développer l'innovation technologique au sein de la filière équine

Signature d'une convention de partenariat avec MASCLR

La SOREC et la Fondation MASCLR ont signé en 2021 une convention de partenariat de 3 ans dans le domaine de la recherche, du développement scientifique et technologique, dans le but de promouvoir l'innovation technologique au sein de la filière équine et de valoriser le label «Made in Morocco»

La SOREC et la Fondation MASCLR ont ainsi identifié des sujets de recherche et de développement, répondant aux besoins spécifiques de la filière équine et ce grâce à l'expertise acquise par plusieurs départements de recherche de la Fondation, notamment dans les domaines de la biotechnologie végétale, de la valorisation des ressources naturelles, du recyclage des déchets et de la microélectronique. Un premier projet avait déjà été entamé autour du recyclage de pneus usagés qui a démontré que les pavés produits ont de bonnes caractéristiques d'amortissement de chocs et disposent de propriétés autobloquantes adaptées aux sols des écuries.

Ces actions ont permis d'améliorer la sécurité des chevaux et de contribuer à la prévention des risques d'accidents.

À travers cet accord, la SOREC confirme son engagement pour le développement de projets à impact positif sur l'environnement, l'innovation et la recherche au Maroc.

ii. Développer le tourisme équestre éco-durable

Partenariat avec SWISS CONTACT

Dans le cadre de sa mission de valorisation du rôle participatif du cheval dans l'économie nationale et de dynamisation de l'utilisation du cheval Barbe et Arabe-Barbe dans les disciplines équestres, la SOREC a signé un nouveau partenariat avec la Fondation Suisse pour la Coopération Technique « SWISSCONTACT ». À travers ce partenariat, les deux parties ambitionnent d'échanger et de partager leurs expériences dans le domaine du cheval et des



activités touristiques pour le développement du tourisme équestre éco-durable dans les provinces de Beni Mellal et d'Azilal. À cet effet, la SOREC met à la disposition de l'association l'ancienne station de monte mulassière d'Azilal. Celle-ci sera aménagée en espace d'accueil pour les randonneurs et en espace de formation dans les domaines spécifiques du cheval.

iii. Se mobiliser pour des actions à impact

Création d'un Centre Social TIBU à l'hippodrome de Meknès

la SOREC met l'hippodrome de Meknès à la disposition de TIBU à travers l'aménagement de deux terrains de basketball et des espaces équipés pour des ateliers de formation au profit des enfants et adolescents de la région de Meknès. Cette action s'accompagne de :

- L'aménagement de 2 terrains de Basket.
- L'équipement de deux salles pour usage de formation et de co-working.

Mobilisation des collaborateurs

Les collaborateurs de la SOREC se sont mobilisés afin d'apporter leur soutien aux personnes démunies notamment dans un contexte impacté par la crise sanitaire Covid-19. Une action de solidarité a été menée début 2021 consistant en une collecte massive de dons (vêtements, jouets, couvertures et paniers alimentaires). Les dons collectés ont été distribués au niveau du Douar Tametsift, région enclavée dans la Commune Ait Belal à 57 Km de la ville de Demnate. L'action a concerné 100 familles soit 710 bénéficiaires dont 170 élèves.

Hommage aux femmes de la filière équine

À l'occasion du 8 mars 2021, journée internationale des droits de la femme, la SOREC a réalisé une vidéo en hommage aux femmes œuvrant dans la filière équine. Cavalière, jockey, voltigeuse, vétérinaire, chef de troupe de Tbourida, technicienne d'élevage, toutes ont partagé leur métier et leur passion pour le cheval.

c. Agir en faveur des éleveurs et des propriétaires de chevaux de course

Plaçant les éleveurs et les propriétaires de chevaux de courses au cœur de sa stratégie, la SOREC a mis en place de nombreuses incitations. Le budget annuel des subventions qui leur sont allouées est de près de 240 MDHS. En outre, la SOREC veille à les accompagner à travers de nombreuses actions.

i. Contribuer à l'amélioration des prestations de service public

De par les missions qui lui sont attribuées, la SOREC est chargée de la réalisation et de l'aménagement des infrastructures hippiques et d'élevage.

Outre la construction et la mise à niveau de ses hippodromes et des centres d'entraînement, la SOREC a entamé depuis 2012 le projet de mise à niveau des haras nationaux, des stations de monte et des Centres de Production équine (CPEE) qui offrent des prestations de service public.

Programme de mise à niveau des haras nationaux

Depuis le transfert des activités des Haras Nationaux à la SOREC en 2011, la SOREC a procédé à la mise à niveau des 4 Haras suivants :

- Reconstruction du Haras National d'El Jadida
- Extension du Haras National de Bouznika
- Reconstruction du Haras National de Meknès
- Aménagement du Haras National de Marrakech

Programme de mise à niveau des stations de monte & CPEE

Les haras disposent de 46 stations de monte et CPEE qui sont un vrai outil de proximité avec les éleveurs. La plupart de ces stations sont délabrées et un programme de reconstruction a été lancé en 2012.

En 2012, la SOREC a conçu un plan type de stations de monte qui est à la fois standard, fonctionnel, et aussi évolutif en un possible CPEE (Centre de Promotion de l'Élevage Équin). La SOREC a pris le parti de ne pas opter pour des rénovations de bâtiments existants (délabrement avancé, non fonctionnalité, coût, etc.), mais plutôt de démolir et reconstruire. Depuis 2012, 26 SME et CPEE ont été mises à niveau.

Construction de routes

Dans le cadre de la mise à niveau de ses infrastructures hippiques, la SOREC a accompagné deux communes par la construction de deux routes : à Khénifra (région rurale) et El Jadida (ville)

ii. Création d'un centre d'hébergement au Haras de Meknès

Dans le cadre des efforts déployés pour l'encouragement des petits et moyens propriétaires de chevaux de courses (et en particulier ceux qui sont loin de l'hippodrome), la SOREC a créé un centre d'hébergement de chevaux au sein du haras de Meknès.

Le centre dispose d'une capacité de 88 boxes et offre la possibilité d'entraîner les chevaux sur la piste de courses de l'hippodrome de Meknès.

iii. Organisation de concours d'élevage

Les concours d'élevage ont pour objectif de qualifier les meilleurs chevaux de chaque région du Maroc. C'est une véritable opportunité pour les éleveurs qui peuvent apprécier les résultats de leurs efforts. Le principe consiste à classer les chevaux de la même catégorie ou classe (âge, sexe, poulinières suitées ou non) selon des critères de modèles et allures. L'objectif est d'identifier les meilleurs chevaux de chaque région et de les qualifier aux concours interrégionaux, tremplins des championnats nationaux qui ont lieu au salon du cheval et qui consacrent le meilleur cheval et la meilleure jument du Royaume par race : Barbe et Arabe barbe.

L'édition 2021 a connu un franc succès avec la participation de plus de 2200 propriétaires soit 4600 chevaux et une distribution de plus de 22 MDH d'allocations.

La SOREC, en partenariat avec l'Association National des Éleveurs de Chevaux Barbe (ANECEB) et l'Association Royale Marocaine des Éleveurs de Chevaux Pur-sang Arabe (ARMEPCSA), a mis en place un cahier des charges qui a retracé les nouvelles conditions de participation pour donner la chance à un nombre plus important d'éleveurs de participer aux concours tout en respectant les mesures de sécurité sanitaires.

iv. Des subventions pour soutenir les éleveurs

Prime à la naissance : Action incitative instaurée depuis 2014 et entre dans le cadre des actions d'amélioration génétique, partie intégrante de la stratégie d'encouragement de l'élevage équin. Race concernée : Barbe –Arabe Barbe – Pus sang anglais – Pur-sang arabe – Anglo arabe

La prime aux naisseurs a été instaurée par la SOREC depuis plus de 30 ans pour encourager les éleveurs à produire des chevaux performants visant à améliorer la qualité des courses au Maroc. Cette prime est attribuée au naisseur d'un cheval né et élevé au Maroc, ayant participé et étant placé parmi les 5 premiers.

Le budget total versé en 2021 était de 52 MDH. Ce budget a augmenté de +104% de 2013 à 2021. Aujourd'hui, le Maroc a atteint un cheptel équin suffisamment important avec une augmentation de +87% de naissances entre 2015 et 2019. Conformément à la stratégie Génération Green, l'accent sera mis les 10 prochaines années sur la qualité de cet élevage, et ce afin d'assurer un meilleur retour sur investissement aux éleveurs.

Prime transport : au profit des propriétaires participants aux réunions de courses et qui sont appelés à transporter leurs chevaux vers les hippodromes où se déroulent la réunion de courses hippiques. Cette prime octroyée par cheval par course, a pris effet à compter de 2012 et est accordée aux propriétaires de chevaux de courses classés à partir de la 6^{ème} position au niveau de la course. Les propriétaires dont les chevaux classés de 1^{ère} à la 5^{ème} position bénéficient d'allocations de courses. Depuis l'année de son institution en 2012 à fin 2021, la SOREC a octroyé un montant global de 49 MDH de primes de transport au profit de 11 463 bénéficiaires.

Allocations courses : il s'agit des gains récoltés par les 5 premiers classés au niveau des courses hippiques : 138 MDH ont été accordés en 2021.

d. Agir en faveur de la protection des animaux

Renouvellement des partenariats avec la SPANA (Société Protectrice des Animaux et de la Nature) et l'UMPA (Union Marocaine pour la Protection des Animaux), deux associations d'utilité publiques qu'elle soutient par le biais de subventions importantes.

La SOREC accorde une priorité à la protection des chevaux et des animaux en général. L'engagement de l'entreprise se traduit aussi traduit par des partenariats avec des associations dédiées au bien-être des animaux.

Principaux objectifs du partenariat avec la SPANA :

- Formation annuelle et insertion professionnelle des maréchaux ;
- Formation des moniteurs en équithérapie ;
- Organisation de séminaires et de formations pour les vétérinaires et pour le personnel technique (zootecnie, métiers du cheval, bien-être des équidés) ;
- Assistance, suivi, soins et traitements des équidés de calèches de Marrakech et d'Ait Ourir + mulets d'Imlil ;
- Encadrement des travaux de recherche (thèses de doctorats vétérinaires de l'IAV Hassan II) ;
- Organisation annuelle des concours nationaux et interrégionaux en maréchalerie ;
- Promotion de la culture et de l'éthique équestre.

Outre sa raison d'être consistant à protéger les animaux, la SPANA œuvre également pour la vulgarisation des techniques modernes et notamment de la formation continue des techniciens et vétérinaires du secteur de l'élevage équin.

Un audit interne a été réalisé en Juillet 2021 par la SOREC pour la vérification de la mise en œuvre des actions de la SPANA, ainsi que la gestion des budgets qui lui sont alloués.

Une étude de satisfaction a été menée en 2021 par la SOREC auprès des bénéficiaires pour évaluer les actions réalisées par la SPANA pour le support et le suivi des calèches de Marrakech et pour l'équithérapie au niveau du Haras d'El-Jadida.

Le taux de satisfaction global a atteint des niveaux très élevés ce qui dénote de l'efficacité et la pertinence des actions menées par la SPANA. Un plan d'action est en cours de mise en place pour le déploiement des axes d'amélioration proposés par les différents bénéficiaires.

Principaux objectifs du partenariat avec L'UMPA :

- Traiter les animaux blessés, souffrants ou malades
- Apporter des soins aux animaux dont les propriétaires sont démunis et nécessiteux
- Sensibiliser par tous les moyens appropriés sur les méthodes rationnelles et humanitaires de conduite des animaux
- Se constituer partie civile pour les poursuites pour préjudices causés aux animaux
- Stériliser les chiens et chats dans le but de la limitation de la population canins et félins
- Euthanasier les animaux souffrant de maladies incurables ou gravement accidentés
- Assurer l'entretien du refuge animalier où pourront être traités les animaux

Signature d'un partenariat avec l'association FOUNDOUK AMERICAINS portant sur 2 volets :

- Le bien-être des mulets dans la ville de Fès : opération achat de mulets pour les personnes dans le besoin ;
- L'achat d'aliments pour les mulets hébergés dans le centre construit par FOUNDOUK AMERICAINS.

e. Agir en faveur des intérêts des clients

La SOREC s'emploie activement à agir pour la protection des joueurs. Il s'agit d'un engagement profond partagé à tous les niveaux. L'entreprise est également résolument engagée dans une démarche volontaire ayant pour objectif de perpétuer la relation de confiance entre elle et ses clients.

La Direction des courses a obtenu la certification ISO 9001:2015 à l'issue de l'audit de certification réalisé en décembre 2021 par le Bureau Veritas. Cette certification reconnaît le Système de Management de la Qualité (SMQ), déployé avec succès, s'appliquant à l'ensemble des activités de la Direction des courses (gestion des agréments et licences, gestion des chevaux de courses, gestion des courses et tous les processus de management et supports associés).

À travers cette certification, la Direction des courses démontre son aptitude à fournir des services conformes aux exigences du client comme aux exigences réglementaires, et place ainsi le client au centre des préoccupations.

i. Sensibiliser au jeu responsable

Bien que souvent marginalisée par rapport aux autres addictions, l'addiction aux jeux hippiques est une réalité contre laquelle la SOREC a choisi de lutter par différents moyens et notamment par le biais de la prévention.

La SOREC a procédé à la mise en place d'un plan d'actions « JEU RESPONSABLE » en renforcement du dispositif déjà existant. Une nouvelle charte jeu responsable a été déployée au niveau du réseau intégrant les 5 commandements suivants :

- Interdiction aux mineurs
- Incitation des joueurs à ne jamais prendre de crédit
- Interdiction de jouer dans le réseau parallèle
- Sensibilisation à la dépendance au jeu
- Interdiction des pourboires

Une campagne de sensibilisation au Jeu Responsable a été initiée portant sur :

- Un affichage au niveau des sites (agences, points de ventes...) qui rappelle les règles du Jeu Responsable. Une surveillance périodique est effectuée par les responsables des différents points de vente pour s'assurer de la présence effective des affiches et de la disponibilité des brochures. Des comptes rendus de ces visites sont enregistrés au niveau de l'application GOAL ;
- La création d'une mascotte dédiée ;
- La mise en ligne de la politique de sensibilisation sur le Jeu responsable sur le site web www.eSOREC.ma.

Toujours dans le cadre de la politique de sensibilisation au jeu responsable, la SOREC a mis en place un dispositif de surveillance des consommateurs fréquentant régulièrement les agences. Ce dispositif consiste à la surveillance et à la sensibilisation aux risques d'addiction aux jeux est en cours de constitution

Par ailleurs, une base de données des joueurs est en cours de constitution pour l'envoi d'un questionnaire d'auto-évaluation permettant d'identifier les consommateurs ayant une dépendance aux jeux.

ii. Prévenir l'addiction

Dans le cadre de la lutte contre l'addiction, plusieurs projets de partenariat avec des spécialistes en addictologie et des associations spécialisées dans l'addiction sont en cours d'étude.

Une étude d'addictologie est en cours de réalisation à l'issue de laquelle sera dressé un plan d'actions pour surveiller et prévenir les joueurs à risque d'addiction.

Un accompagnement des grands gagnants est assuré par la SOREC. Il s'agit de les identifier et de les inciter à suivre l'auto-évaluation du niveau d'addiction mise en ligne sur le site Internet à partir de janvier 2022.

iii. Lutter contre le jeu clandestin

Le jeu clandestin est la pratique, de manière non déclarée et illégale, de l'activité de prise de jeux sur des courses de chevaux. Ce réseau parallèle est considéré comme le premier vecteur d'addiction car il opère à toute heure en proposant continuellement des courses, ainsi que d'autres supports de jeux et des machines à sous.

La SOREC lutte de manière permanente contre le jeu clandestin à travers :

- La force de vente :
 - Présence renforcée des commerciaux sur le terrain
 - Remontée systématique des cas suspects à la cellule Audit et à la cellule Juridique pour action
- Le contrôle
 - Présence d'une cellule contrôle des jeux dédiée à l'activité contrôle terrain du réseau de vente
 - Mise en place d'un programme de contrôle annuel qui couvre la totalité du réseau de vente
- Les Actions judiciaires :
 - Dépôts systématiques de plaintes devant les instances compétentes.

iv. Définir des procédures transparentes et efficaces

La SOREC s'engage à faciliter les procédures relatives aux réclamations et au règlement rapide et de bonne foi des litiges.

Une interface dédiée aux réclamations

La SOREC dispose d'une plateforme « ANOEVO » dédiée à l'enregistrement des réclamations au niveau du service clients. Les différentes étapes de la gestion de la réclamation sont enregistrées au niveau de la plateforme.

- Les réclamations qui se présentent au niveau de l'agence sont transmises au centre relation client. Par la suite, le service réaffecte les actions aux agences ou aux personnes concernées ;
- La politique qualité est affichée au niveau des agences et reprend l'engagement de la SOREC vis-à-vis de la satisfaction client ;
- Le numéro de service client est affiché au niveau des avis de gain.

Des études pour mesurer la satisfaction client

La SOREC réalise annuellement des enquêtes de satisfaction auprès des clients pour mesurer leur degré de satisfaction par rapport aux services proposés. Ces enquêtes permettent également de mieux cerner leurs besoins. Les enquêtes se font soit à travers des réunions avec les représentants des principales parties prenantes, soit à travers des campagnes d'appels téléphoniques.





V. Perspectives

Activement engagée dans une démarche responsable, la SOREC entend poursuivre ses efforts en structurant une stratégie basée sur l'identification et la priorisation des enjeux ESG de la Société à travers une approche participative : une consultation des dirigeants (*directeurs et administrateurs*) afin d'identifier l'importance business des enjeux et une consultation d'une sélection de parties prenantes (*collaborateurs, élèves, joueurs, fournisseurs, experts ESG, etc.*) afin de saisir leurs attentes. Une étude de matérialité est prévue pour accompagner le process.

La SOREC entend affiner sa feuille de route et se doter des moyens nécessaires à l'atteinte de ses engagements. Nos indicateurs de performance extra-financière seront enrichis et permettront de suivre la concrétisation de nos engagements. En ce qui concerne les reporting des années à venir, la SOREC entend renforcer ses efforts en termes de transparence tout en se conformant aux maximum aux standards GRI.

Enfin, la SOREC entend participer aux efforts déployés par le Royaume pour atteindre les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD).

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



VI. Méthodologie du Reporting ESG : une approche participative s'appuyant sur des référentiels nationaux et internationaux

1. Un référentiel ESG basé sur les dispositions introduites par l'AMMC

La SOREC aligne son reporting aux recommandations de l'AMMC. Celles-ci couvrent notamment :

Les informations environnementales	Les informations sociales	Les informations sur les Parties Prenantes	Les informations relatives à la Gouvernance
Politique générale en matière d'environnement Utilisation durable des ressources Pollution et gestion de déchets Adaptation aux conséquences du changement climatiques Protection de la biodiversité	Relation employeur/ employé, notamment, gestion des effectifs, les conditions de travail et le dialogue social Politique mise en œuvre pour la formation des employés Mesures prises en faveur de la diversité et l'égalité des chances	Impact économique et social de l'activité de la société Relations avec les associations, organisations Relations avec les fournisseurs et les sous-traitants	Composition et fonctionnement des organes de Gouvernance Politiques mises en œuvre Éthique, déontologie et lutte contre la corruption

2. Des référentiels inspirés des standards GRI

Les normes GRI (Global Reporting Initiative) représentent les bonnes pratiques mondiales de reporting public portant sur un large éventail d'impacts économiques, environnementaux et sociaux. Le reporting de développement durable fondé sur ces normes fournit des informations relatives aux contributions positives ou négatives au développement durable d'une organisation. La SOREC a élaboré ce rapport en s'inspirant d'une grande partie des normes GRI et en tenant compte des recommandations suivantes :

- Prise en compte des parties prenantes
- Contexte de développement durable
- Matérialité
- Exhaustivité
- Exactitude
- Équilibre
- Clarté
- Comparabilité
- Fiabilité
- Respect des délais

3. Reporting ESG : une approche participative

Une consultation des parties prenantes internes a été mise en place pour l'élaboration du présent document. La collecte d'informations a été réalisée auprès des différentes personnes concernées.





NOUS CONTACTER :

📍 Angle Rocade de Rabat et
rue Ait Malek - Bâtiment C.
10220 Souissi - Rabat - Maroc

☎ +212 (0) 537 27 10 00

✉ contact@sorec.ma

🌐 www.sorec.ma