

Communication On Progress – COP

01 décembre 2010

Réengagement	2
Les 10 principes du Pacte Mondial.....	3
Charte Ethique et Déontologique.....	4
Le Groupe SETS face aux défis environnementaux	6
Le respect de l'égalité des chances et une formation personnalisée, une exigence Groupe	9
Des achats responsables	10
La garantie de travailler en toute sécurité	10

Réengagement

Par sa lettre du 30 janvier 2009, la société Holding S.E.T.S s'engageait, ainsi que ses filiales :

- **7 Accueil**, Société d'accueil en entreprise,
- **ASERTEC**, Société de maintenance, service, gestion technique d'ensemble immobilier et installation de génie climatique
- **MAYDAY sécurité**, Société de gardiennage, sécurité, incendie et télésurveillance,
- **MIS**, Société de conception, installation, exploitation et maintenance de système de sécurité,

dans le respect des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, les droits du travail et la protection de l'environnement.

Nous renouvelons aujourd'hui notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et notre engagement à les intégrer dans la stratégie de notre Groupe, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Nous continuerons également à promouvoir ces principes tant au niveau de nos partenaires commerciaux, que de nos Clients ou nos Collaborateurs.



Loïc le MOYNE
Président

Les 10 principes du Pacte Mondial

Droits de l'homme

- Principe n°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; et
- Principe n°2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

- Principe n°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- Principe n°4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- Principe n°5 : l'abolition effective du travail des enfants ; et
- Principe n°6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

- Principe n°7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- Principe n°8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
- Principe n°9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

- Principe n°10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Charte Ethique et Déontologique

Suite aux engagements pris par le groupe SETS, ce dernier a souhaité les formaliser dans une charte éthique et déontologique Groupe. Remise à tous les collaborateurs, clients, sous-traitants et fournisseurs, elle est un vecteur de communication de la politique de développement durable du Groupe.

GROUPE SETS



CHARTE ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE

1. Respect de la législation et de la réglementation

Le respect de la législation et des réglementations est une obligation impérative pour les entreprises du Groupe SETS. Dans ce cadre, chaque salarié(e) du Groupe SETS veille à se comporter conformément aux lois et règlements dans un souci de responsabilité, d'intégrité et de professionnalisme.

2. Respect de la personne et tolérance

Les Dirigeants des Sociétés du Groupe SETS et leurs Collaborateurs(trices) s'interdisent et interdisent toute démarche individuelle ou collective tendant à nuire à la personne.

3. Respect de l'environnement et promotion du Développement Durable

Les salarié(e)s du Groupe SETS s'engagent à s'investir dans les actions engagées par leurs Dirigeants dans l'intérêt des générations futures et à en assurer la pérennité.

4. Intégrité

Les Dirigeants du Groupe SETS excluent toute forme de corruption envers les tiers et imposent à leurs Collaborateurs(trices) d'agir avec droiture, honnêteté et volonté de transparence.

5. Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité

Les Dirigeants des Filiales de la Société Européenne de Techniques et de Services s'engagent à lutter par tous moyens contre la discrimination au travail et à l'embauche.

6. Refus de la corruption

Les « cadeaux », même de faible importance, ne peuvent être acceptés par les salarié(e)s du Groupe SETS.

7. Refus du harcèlement sexuel et moral

Dès la connaissance d'un fait lié à un harcèlement de quelque nature qu'il soit, le Groupe SETS s'engage à prendre toutes les dispositions disciplinaires ou judiciaires appropriées et immédiates.

8. Santé et sécurité au travail

La société SETS et ses Filiales s'engagent à assurer la sécurité et la santé au travail de tous leurs salarié(e)s.

9. Adaptations des salarié(e)s et parcours professionnels : formation et mobilité

Conscient que l'adaptabilité est un facteur majeur du succès et de la qualité de la prestation vendue à nos Clients, chaque salarié(e) des sociétés du Groupe SETS a la possibilité d'accéder à des formations tout au long de sa vie professionnelle.

10. Confidentialité et protection des données clients

Les Dirigeants veilleront en permanence à ce que leurs Collaborateurs(trices) respectent la confidentialité des informations détenues par eux(elles) pour le compte de leurs Clients.

11. Devoir d'alerte et de conseil

Spécialistes de leurs activités, les Sociétés du Groupe SETS s'engagent à fournir à leurs Clients des informations claires et précises ; à les alerter et à les conseiller dans le cadre de leurs compétences.

12. Respect des engagements contractuels

Les salarié(e)s du Groupe SETS et leurs Dirigeants s'obligent à tout mettre en œuvre, avec rigueur, traçabilité et compétence, pour respecter les engagements contractuels conclus avec les Clients.

13. Vigilance vis-à-vis des pratiques de nos sous-traitants et fournisseurs en matière de respect de la loi, santé-sécurité, responsabilité sociale, comportement éthique et respect de l'environnement

Le Groupe SETS veillera régulièrement au respect des procédures mises en place aux fins de respecter ladite Charte.

14. Garantie d'un traitement respectueux, impartial et équitable de nos fournisseurs et prestataires

Par la mise en place systématique de procédures d'appels d'offres, le Groupe SETS entend garantir son indépendance.

15. Exactitudes des dossiers financiers et professionnels

Le Président du Groupe SETS et les Dirigeants des Filiales s'engagent à fournir aux tiers et aux Actionnaires des informations économiques, sociales et financières sincères et véridiques.

16. Pérennité

Le Président du Groupe SETS et les Dirigeants des Filiales s'engagent à mettre en œuvre les actions nécessaires à la pérennité de leurs Sociétés.

17. Activités politique et religieuse

Les Collaborateur(trices) ayant une activité politique ou religieuse, le font dans un cadre privé. Le Groupe SETS s'engage à n'apporter son soutien à aucune organisation politique ou religieuse.



L. le MOYNE
Président Groupe SETS
Président 7 Accueil



B. GIRARD
Directeur Général Adjoint
Groupe SETS



G. BEC
Président MAYDAY sécurité et
MAYDAY Installation Sécurité



J.L. GAUTHIER
Directeur Général
ASERTEC

05 mars 2009 – MAJ 02 octobre 2010

Le Groupe SETS face aux défis environnementaux

Le Groupe SETS a montré son souci de la protection environnementale dès 1995 avec, comme plus bel exemple d'engagement, la construction de son immeuble, le Vélum, siège de l'ensemble des Filiales.

Il a en effet été pensé et construit dans le respect de l'environnement et de ses occupants avec :

- De larges surfaces vitrées qui permettent un éclairage maximal des surfaces de travail par la lumière naturelle
- Un vélum, qui limite les apports calorifiques du soleil, tout en préservant la luminosité
- Le choix d'un double vitrage performant EKO Plus qui associe éclairage maximal et isolation (70% par rapport à un vitrage simple, 40% par rapport à un double vitrage basique)
- Un système de pompes à chaleur permettant de réduire la consommation énergétique
- Le choix d'un éclairage des bureaux par lumière indirecte « froide » avec pour effet de limiter la lumière artificielle aux stricts besoins des occupants et d'éviter les apports calorifiques des lampes dites plafonniers
- La mise en place d'un système de cloisonnement modulable qui permet d'adapter l'espace à l'activité et non l'inverse
- L'installation, dans les surfaces peu utilisées (couloirs, sanitaires, escaliers...), d'interrupteurs avec minuteur
- ...

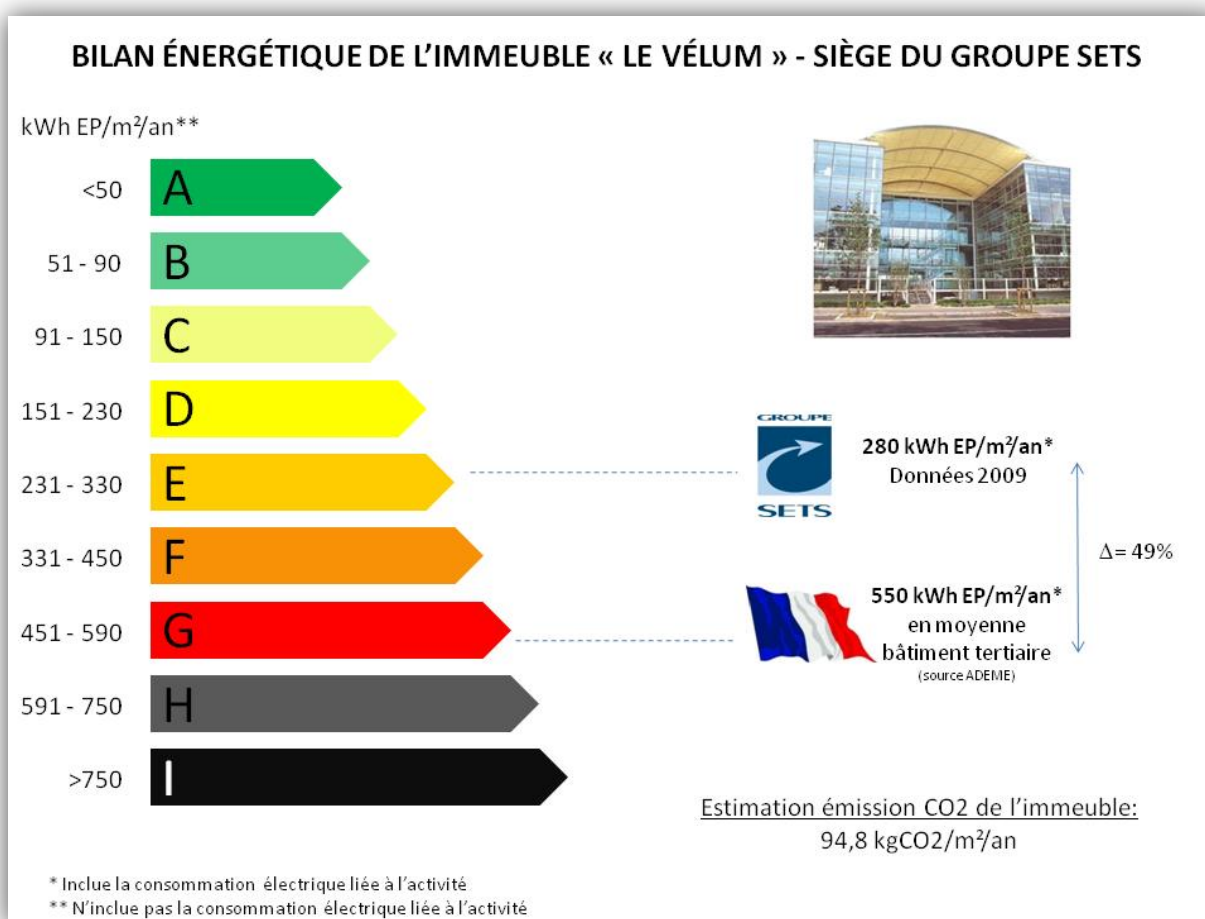
A la fin de l'année 2009, le Groupe SETS a choisi de changer les pompes à chaleur de son bâtiment par des modèles plus récents et performants. Cette modernisation permet :

- Une baisse des consommations d'énergie
- Une optimisation du transfert de chaleur du côté sud du bâtiment (chauffé par le soleil) vers le côté nord. Ainsi, en mi-saison, la partie nord du bâtiment sera chauffée principalement par l'apport de chaleur « solaire » récupéré dans la partie sud de ce dernier. Il est à noter qu'en région parisienne, la mi-saison couvre entre 60% et 70% de l'année.
- De récupérer, grâce à un échangeur performant (30kW), la chaleur de l'air recyclé
- Le remplacement du fluide frigorigène R22 par un produit de substitution, le R22 détruisant la couche d'ozone et participant à l'effet de serre (potentiel de réchauffement 1810 fois plus fort que le CO2)

De même, un tout nouveau système de régulation, terminal par terminal, permet de régler plus précisément et automatiquement la température de soufflage par bureau et de limiter les courants d'airs désagréables pour les Collaborateurs(trices).

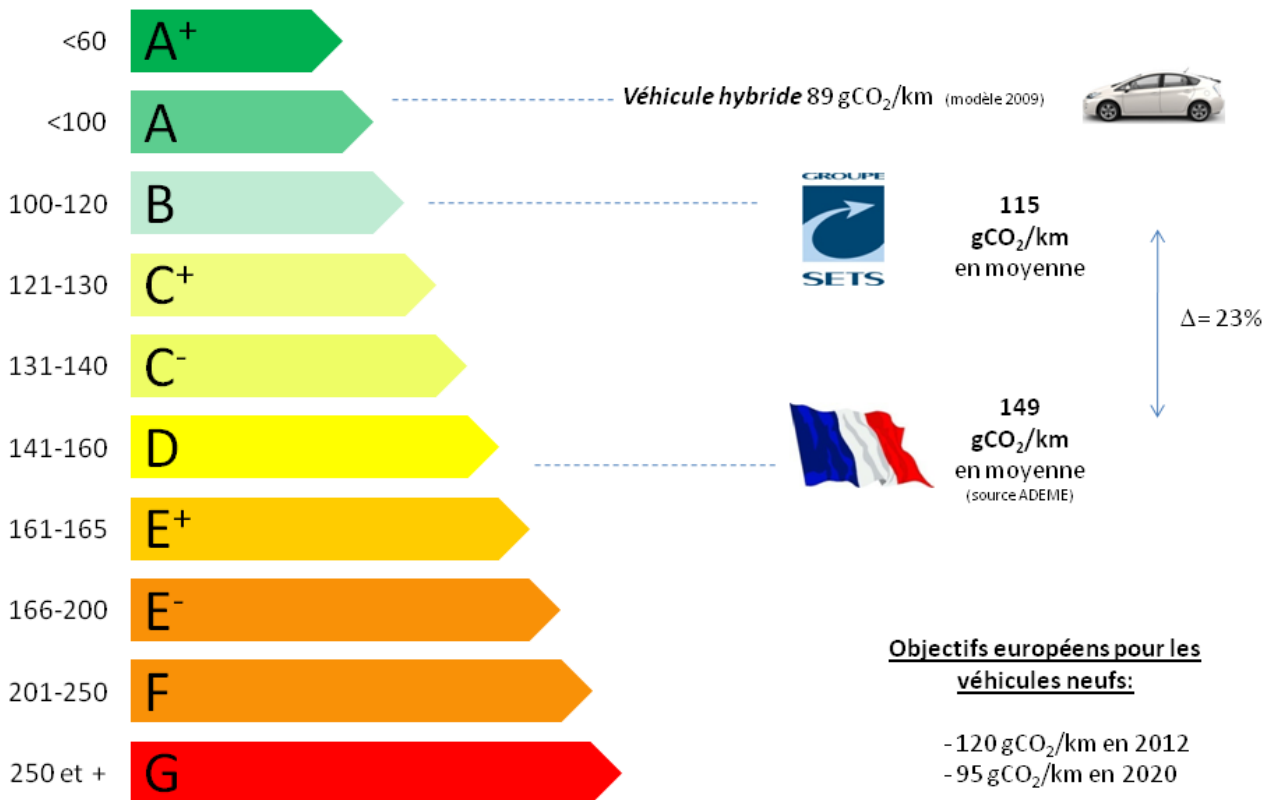
Cette démarche entamée lors de la construction du bâtiment, s'applique aussi dans :

- Le choix du mobilier de bureau, fabriqué au minimum avec 40% de produits recyclés
- Le choix d'ordinateurs portables moins « énergivores » pour les Collaborateurs(trices) du Groupe SETS
- L'utilisation de papier issu de forêts certifiées PEFC qui en garantit la gestion durable
- Le développement d'outils informatiques performant limitant la consommation de papier
- Le choix d'uniformes « durables », en fibres naturelles et lavables en machine
- La mise en décharge contrôlée des déchets tels que les DEEE (ordinateurs, téléphones, tubes fluorescents, batteries et piles...), les toners et cartouches d'impression... Le Groupe SETS, en tant que membre de l'association Plaine Action Entreprise, milite également pour la mise en place du tri sélectif sur le territoire de la Plaine Commune.
- L'utilisation de véhicules à faible émission, fréquemment renouvelés



ÉMISSION DE CO₂ DU PARC AUTOMOBILE DU GROUPE SETS

gCO₂/km



Le respect de l'égalité des chances et une formation personnalisée, une exigence Groupe

Le Groupe SETS a mis en place une cellule recrutement et formation dont le rôle est d'uniformiser et de mener vers l'excellence les pratiques des différentes filiales dans ces domaines.

Animée par une personne avec plus de 10 ans d'expérience professionnelle, la Cellule Recrutement et Formation a mis en place les procédures et processus adéquats qui font de l'égalité des chances une vérité, tels que :

- La pratique du double entretien (le premier avec le responsable recrutement puis le second avec le futur responsable du candidat)
- La mise en place de test informatisé et anonyme
- Le suivi d'indicateurs par les Responsable de la Cellule Recrutement et Formation du Groupe SETS, tels que :
 - Le taux d'entretien et de recrutement des seniors
 - Le taux d'entretien et de recrutement des femmes
 - Le taux d'entretien et de recrutement des personnes handicapées

Cette égalité lors du recrutement, mais aussi tout au long de la carrière de nos Collaborateurs(trices) permet aux différentes filiales du Groupe SETS de garantir à tous les candidats un recrutement et une évolution dans le respect de la réglementation, du Pacte Mondial et de la Charte Ethique et Déontologique du Groupe.

Ainsi, le Groupe SETS comprend :

- 37% de femmes
- 46,8% des cadres sont des femmes, la moyenne nationale étant de 27,1% (chiffre INSEE)
- Les Conseils d'Administration sont en moyenne constitués de 19,5% de femmes contre 8,8% à l'échelle nationale (baromètre Capitalcom sur la mixité 2009)
- 41% des Salarié(e)s ont moins de 30 ans
- 15% des Collaborateurs(trices) ont plus de 50 ans, grâce, entre autre, à l'application d'un Plan Sénior ambitieux, mêlant recrutement, formation et accompagnement vers la retraite
- Nos Collaborateurs(trices) ont de même accès à un panel de formations qualifiantes personnalisées et adaptées à leur fonction et à leurs souhaits d'évolution de carrière.

Ainsi, le Groupe SETS a investi 227 755€ dans des formations qualifiantes au cours de l'année 2009.

Des achats responsables

De part ses activités, le Groupe SETS est amené à acheter diverses prestations (nettoyage, entretien des espaces verts, conciergerie), matériels et fournitures (dont des uniformes).

Le Groupe SETS a donc mis en place des procédures d'achats strictes qui nous permettent de garantir qualité et respect des règles légales, éthiques et morales.

Avec, entre autre :

- Une sélection rigoureuse des sous-traitants
- La vérification du respect des obligations en termes de non discriminations, de déclarations, de santé et sécurité et de l'environnement.
- Ainsi, chaque sous-traitant est tenu de fournir un dossier comprenant :
- Une attestation sur l'honneur de fourniture régulière des déclarations sociales émanant de l'organisme de protection sociale
- Une attestation sur l'honneur du dépôt des déclarations fiscales régulières auprès de l'administration fiscale
- La liste des salariés étrangers employés
- Une attestation sur l'honneur de réalisation du travail par les salariés étrangers employés régulièrement au regard des articles L3243-2, R3243-1 à R3243-5, L1221-10 à L1221-12 et R 1221-13 du Code du Travail
- L'évaluation annuelle de la prestation à l'aide d'une grille comprenant, outre la qualité de la prestation/fourniture, une partie Développement Durable et Environnement.

La garantie de travailler en toute sécurité

Le Groupe SETS garantie à l'ensemble de ses Salarié(e)s la sécurité et la santé au travail. Cette exigence essentielle passe par :

- Un suivi strict des règles de sécurité
- Des formations spécifiques et continues pour le personnel d'encadrement et les personnes ayant des postes à risques spécifiques
- La mise en place et le suivi des différents documents légaux (Document Unique et Plan de Prévention)
- L'utilisation de matériels conformes et entretenus
- Une obligation de présence à toutes les visites médicales
- L'étude systématique de tous les accidents du travail avec l'établissement d'un arbre des causes
- Un travail en étroite collaboration avec les CHSCT des différentes filiales
- Le suivi mensuel des statistiques d'accidents du travail
- La mise en place de Plans d'Actions efficaces