COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2021

SETELIA s'engage dans le cadre du Global Compact / Pacte Mondial

MANAGEMENT DE LA RSE

10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL & 17 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

G C A C T I V E L E V E L

UN GLOBAL COMPACT
NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

CONTACT

Malek OUADI
President
Malek.ouadi@setelia.com

Alexandre ABDALLAH,
Responsable Qualité Sécurité Environnement (QSE) & DPO
alexandre.abdallah@setelia.com

I. SOMMAIRE

I. SOMMAIRE 2
II. DEMARCHE RSE 3
III. SETELIA, UN ACTEUR ENGAGE 4
IV. Les 21 criteres du niveau advanced 5
V. AVANT-PROPOS 6
1.1 Mot du Responsable QSE 6
1.2 Le rapport 6
1.3 Périmètre 6
1.4 Un syteme de management intégre a la stratégie 7
1.5 Notre démarche RSE 7
1.6 Nos engagements envers nos parties prenantes 8
1.7 Communication 8
1.8 Comportement, valeurs et éthique 8
I. POLITIQUES ET OBJECTIFS 9
II. MISE EN OEUVRE 10
1.1 Engagements 10
1.2 Culture santé, sécurité et bien-être au travail 11
1.3 Reduction des inegalités 12
III. POLITIQUES ET OBJECTIFS 13
IV. MISE EN OEUVRE 15
1.1 Une entreprise citoyenne 15
1.2 Maintien et développement du dialogue social 19
I. POLITIQUES ET OBJECTIFS 21
II. MISE EN OEUVRE 22
1.3 La gestion des déchets 22
1.4 Réductions des consommations d'energie et d'émission de GES 23
I. POLITIQUES ET OBJECTIFS 26
II. MISE EN OEUVRE 27
1.1 Ethique et integrite 27
1.2 Lutte contre la corruption 28
1.3 Transparence et contrôle 28
1.4 Protection et confidentialité des données 29
III. NOS ACTIONS POUR LA PERIODE A VENIR 30
IV. CONCLUSION 30
V. REMERCIEMENTS 30

II. DEMARCHE RSE

Le 09 Mars 2022,

Chères parties prenantes,

Depuis 17 ans, SETELIA est une société de conseils et d'expertise en gestion de projets IT et Télécoms en devenant un partenaire privilégié des acteurs clés du marché : constructeurs, opérateurs, constances de régulation et entreprises innovantes.

*Membre du Global Compact depuis 2019, j'ai le plaisir de vous communiquer nos engagements sur nos progrès et succès chez **SETELIA** en gardant à l'esprit notre dynamique vers l'amélioration.*
Nous avons pour ambition constante de nous rapprocher des exigences de nos parties prenantes. Elever le niveau d'excellence de nos services, fixer des objectifs responsables et durables pour les années à venir, constitue pour SETELIA un fil rouge dans une amélioration continue.

***SETELIA** accorde une importance toute particulière au respect des valeurs qui l'animent, telle que l'éthique et l'intégrité et ce, comme rappelé dans son Code de conduite anti-corruption. En effet, nous considérons comme fondamental pour la pérennité le principe d'intégrité, et plus particulièrement la lutte contre la corruption, dans toutes les pratiques d'affaires.*

Je suis particulièrement convaincu que contribuer au développement d'un monde plus respectueux et durable est une condition à la réussite de notre démarche RSE. C'est cette ambition qui doit nous porter, et l'intégration des objectifs du développement durable dans notre stratégie est la garantie de notre réussite de demain.

*Nous nous engageons à diffuser les informations de ce rapport avec vous, parties prenantes, afin de partager avec le plus grand nombre les valeurs du Pacte Mondial et les bonnes pratiques mises en place par **SETELIA***

Bonne lecture,

Malek OUADI

Président du Groupe SETELIA

Lien avec les 21 critères du niveau Advanced : 2[1],3[2] et 19[3].

[1] **Critère 2 :** La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de la valeur.

[2] **Critère 3 :** La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme.

[3] **Critère 19 :** La COP décrit l'engagement du Président et de la direction.

III. SETELIA, UN ACTEUR ENGAGE

Basé sur le volontariat, Global Compact[4] (Pacte Mondial) repose sur **10 principes fondamentaux** universellement reconnus, , et, accompagne depuis 2015 les entreprises dans la mise en œuvre des **17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD).** Adhérer au Pacte Mondial, c'est partager la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus, contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable et plus équitable.

En savoir plus sur le Pacte Mondial des Nations Unies : www.unglobalcompact.org

Les 10 principes du Pacte Mondial

DROITS DE L'HOMME

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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

ENVIRONNEMENT

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

LUTTE CONTRE LA CORRUTION

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.

Les 17 objectifs de développement durable[5]

*Dans la présente COP nous présentons nos efforts et actions en lien avec les ODD en utilisant le « **Guide pratique – Entreprises, contribuez aux ODD – version 2016** ».*

[4] Lancé en 2000 par Kofi Annan, secrétaire général des Nations Unies, le Pacte mondial des Nations Unies a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés. C'est une initiative internationale d'engagement volontaire en matière de RSE regroupant des milliers de participants répartis dans près de 150 pays.

[5] Source : https://www.undp.org/content/undp/fr/home/sustainable-development-goals.html

IV. LES 21 CRITERES DU NIVEAU ADVANCED[6]

Le niveau GC Advanced : Le plus haut niveau de reporting du Global Compact

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1	La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles.	Page n°7
Critère 2	La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de la valeur.	Page n°4,7

Politiques et procédures fiables concernant les droits de l'Hommes – Principes 1 et 2

Critère 3	La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme.	Page n°3, 6, 9
Critère 4	La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme.	Page n°9
Critère 5	La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme.	Page n°7, 8, 9

Politiques et procédures fiables concernant les normes du travail – Principes 3, 4, 5 et 6

Critère 6	La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail.	Page n°13
Critère 7	La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail.	Page n°13, 26
Critère 8	La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail.	Page n°13

Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement – Principes 7, 8 et 9

Critère 9	La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement.	Page n°7, 21
Critère 10	La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement.	Page n°7, 21
Critère 11	La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement.	Page n°8, 21

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption – Principe 10

Critère 12	La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption.	Page n°28, 29
Critère 13	La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption.	Page n°26
Critère 14	La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption.	Page n°26

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15	La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU.	Page n°13
Critère 16	La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie.	Page n°13
Critère 17	La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique.	Page n°13
Critère 18	La COP décrit des partenariats et une action collective.	Page n°13, 21, 26

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Critère 19	La COP décrit l'engagement du Président et de la direction.	Page n°3
Critère 20	La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance.	Page n°7
Critère 21	La COP décrit l'implication des parties prenantes.	Page n°8, 9

[6] Source Global Compact : http://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque_documentaire/Le_niveau_de_reporting_GC_Advanced_du_Global_Compact.pdf

V. AVANT-PROPOS

1.1 MOT DU RESPONSABLE QSE

« SETELIA a volontairement souhaité mettre en place une démarche Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) afin de poursuivre et concrétiser son engagement au travers des actions déjà existantes dans l'entreprise.

Nous avons beaucoup d'atouts, valorisés grâce à nos collaborateurs et notre façon de penser le travail. Ainsi, nos parties prenantes peuvent nous faire confiance car nous sommes pleinement conscients de notre impact sur la société.

Notre engagement en matière de RSE se traduit dans un esprit d'excellence qui doit nous guider dans toutes les phases de réalisation de ce grand ouvrage, au-delà du respect des normes**.** Notre métier, basé essentiellement sur la qualité de la relation humaine, est notre priorité ».

Alexandre ABDALLAH
Pilote de la RSE chez SETELIA

1.2 LE RAPPORT

Ce document présente la démarche Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) de SETELIA, les actions menées et à venir. Il met en avant les progrès accomplis par rapport à l'année précédente afin de répondre aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies dont SETELIA est membre depuis Juillet 2018.

Nous veillons autant que possible, à tenir compte des bonnes pratiques RSE, des indicateurs suggérés par le Global Reporting Initiative (GRI), la norme SA8000 basée sur les conventions de l'OIT, les conventions majeures de l'OIT, une approche selon l'ISO 26000, adaptées à notre chaine de valeur afin de pouvoir transmettre un rapport qui reflète au plus juste l'engagement des parties prenantes dans notre mobilisation pour le développement durable.

La Communication sur le progrès est illustrée de verbatim collectés auprès des différentes parties prenantes de l'entreprise, démontrant un dialogue constructif et permanent.

1.3 PERIMETRE

Lien avec les 21 critères du niveau Advanced : 3[7].

Le périmètre RSE dans ce rapport couvre les entités de SETELIA situées en France, à savoir le siège à Paris et son Bureau d'études (Nommé aussi « le laboratoire ») à Issy-les-Moulineaux.

Ce document couvre la période du **19 avril 2021 au 19 avril 2022.**

En 2018, nous avons renforcé notre communication externe sur notre politique RSE en ajoutant une page dédiée à notre engagement sur notre site internet disponible sur tous types de support (PC, mobile, tablette) et de proposer à nos parties prenantes un contenu de qualité correspondant à leurs attentes : vocation du groupe, expertises métiers, services, mais aussi nos valeurs qui hissent les Femmes et les Hommes à atteindre nos objectifs RSE :

L'écoute	Elle traduit notre capacité à être attentif à propos de nos partenaires.
L'honnêteté	Elle est fondement de nos valeurs l'expression de notre bonne foi et de notre loyauté.
Le respect	Il s'exprime au travers de notre considération envers nos interlocuteurs
L'adaptabilité	Elle exprime notre faculté d'adaptation aux métiers de nos clients
L'implication	C'est contribuer à l'amélioration constante de notre organisation et à la transmission des compétences.

Cette COP est accessible facilement à toutes les parties intéressées via le site internet et est distribuée activement à toutes les parties prenantes à leur demande.

Suite à l'évaluation de son système de management de la RSE, SETELIA s'est vue attribué la Médaille Gold par EcoVadis avec une **note de 67/100.** Notre fiche d'évaluation est partagée avec les clients qui nous l'a demande.

[7] **Critère 3 :** La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme.

Lien site internet de SETELIA :
https://www.setelia.com/responsabilite-societale-dentreprise/.

1.4 UN SYTEME DE MANAGEMENT INTEGRE A LA STRATEGIE

Lien avec les 21 critères du niveau Advanced : 1[8], 2[9], 9[10] et 10[11].

La RSE a été intégrée dans le Système de Management Qualité (ISO 9001), Environnement (ISO 14001) et Sécurité des Systèmes d'Information (ISO 27001) audité chaque année. Cette méthode permet de déployer les actions dans des processus éprouvés et renforce leur pérennité grâce à l'amélioration continue.

Aussi de nouveaux indicateurs ont été créés et sont suivis régulièrement. Le système de Management ainsi enrichi s'avère robuste pour la mise en œuvre et l'atteinte d'objectifs RSE. Les indicateurs clés sont présentées à nos collaborateurs, à nos actionnaires et nos parties prenantes.

SETELIA a adopté les lignes directrices de la norme ISO 26000, lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale et en initiant progressivement des transformations en s'engagent sur 4 grands défis issus de sa **Politique Système de Management Intégré Responsable (SMIR)** :

- Satisfaire nos clients,
- Faire évoluer nos collaborateurs,
- Garantir la sécurité de notre système d'information,
- Poursuivre notre développement dans le respect de l'environnement.

Depuis son lancement, la charte de la diversité incite les entreprises à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs. SETELIA affirme son engagement dans la lutte contre toute forme de discrimination.

1.5 NOTRE DEMARCHE RSE

Lien avec les 21 critères du niveau Advanced : 1[12], 5[13] et 20[14].

La Stratégie RSE est au cœur de notre entreprise et de nos prises de décision. Elle est partagée par l'ensemble des processus l'entreprise et est supervisée par la Direction Générale. Le Responsable QSE, quant à lui, est chargé du pilotage, au côté du Comité de Pilotage RSE.

Mensuellement, ce Comité de Pilotage transverse se réunit en vue de définir, proposer et piloter les actions RSE correspondant aux engagements prioritaires. Il est composé de 8 membres représentatifs des différentes fonctions de l'entreprise :

- Président,
- Directeur Technique,
- Directeur Commercial,
- Responsable QSE / DPO,
- Responsable Informatique & Sécurité,
- Responsable RH,
- Responsable Recrutement,
- Office Manager.

Chaque membre est en charge d'actions thématiques et sollicite un certain nombre de contributeurs au sein des équipes opérationnelles afin de mettre en œuvre les plans d'actions et d'atteindre les objectifs fixés.

[8] **Critère 1 :** La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles.

[9] **Critère 2 -** La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de la valeur.

[10] **Critère 9 :** La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement.

[11] **Critère 10 :** La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement.

[12] **Critère 1 :** La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles.

[13] **Critère 5 :** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme.

[14] **Critère 20 :** La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance.

1.6 NOS ENGAGEMENTS ENVERS NOS PARTIES PRENANTES

Lien avec les 21 critères du niveau Advanced : 21[15].

Le dialogue avec les parties prenantes est un enjeu majeur en matière de responsabilité sociétale. SETELIA a toujours construit ses projets stratégiques à partir des attentes de ses parties prenantes, les salariés bien évidemment, mais aussi les clients et les fournisseurs.

Les échanges sont réalisés avec le Comité de pilotage RSE entrainant de fortes interactions avec ses parties prenantes. Ces interactions reposent sur :

- Sa culture du dialogue social,
- Ses échanges avec les communautés locales,
- La volonté de SETELIA d'être à l'écoute des attentes des parties prenantes pour leur apporter une réponse adaptée.

Nos parties prenantes sont notamment :

- Les clients,
- Les collaborateurs,
- Les fournisseurs et sous-traitant,
- La communauté financière et extra-financière (notamment les banques, les agences de notation) ;
- Les écoles, universités,
- Les communauté(s) locales du développement durable et de la RSE (ONG, associations).

1.7 COMMUNICATION

Lien avec les 21 critères du niveau Advanced : 5[16] et 11[17].

Depuis le lancement de notre démarche en 2018, nous avons axé notre communication sur deux cœurs de cible :

- Nos clients,
- Nos collaborateurs.

Nous communiquons régulièrement auprès de ces derniers sur la RSE par le biais d'une newsletter périodique.

Nos objectifs sont revus à minima une fois par an lors de l'une de nos Revue de Direction.

Les membres du Comité de Pilotage ont été mis à contribution pour la conception du rapport RSE, en sélectionnant les actions à mettre en lumière et en rédigeant la ou les parties qui les concernent directement.

1.8 COMPORTEMENT, VALEURS ET ETHIQUE

SETELIA s'est doté d'un code de conduite rédigé avec la volonté de fédérer ses parties prenantes autour de valeurs et principes fondamentaux.

Nous avons ainsi privilégié un document simple, opérationnel et exigeant sur ses valeurs clés pour en faciliter sa lecture et par là, permettre à chacun d'y adhérer.

Les 5 valeurs qui, selon nous, représentent au mieux notre société sont :

- Ecoute : Traduit notre capacité à être attentif à l'ensemble de nos parties prenantes.
- Honnêteté : Fondement de nos valeurs, expression de notre transparence et de notre bonne foi.
- Respect : S'exprime à travers la considération que nous offrons à nos interlocuteurs.
- Adaptabilité : Exprime notre faculté d'adaptation aux métiers de nos clients pour coller au mieux à leurs exigences.
- Implication : Démontre notre volonté d'améliorer constamment notre organisation et ses processus.

Pour SETELIA, les bénéfices de l'implémentation de la RSE seront nombreux :

- Motiver les collaborateurs et en faire nos 1ers ambassadeurs,
- Attirer les talents en nous offrant une visibilité élargie sur ces thèmes.
- Innove encore d'avantage,
- Gagner de nouveaux marchés là où la concurrence se fait de plus en plus rude,
- Faire des économies d'énergie tout en réduisant notre impact environnemental.

[15] **Critère 21 :** La COP décrit l'implication des parties prenantes.

[16] **Critère 5 :** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme.

[17] **Critère 11 :** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement.

DROITS DE L'HOMME

I. POLITIQUES ET OBJECTIFS

Lien avec les 21 critères du niveau Advanced : 2[18], 3[19] ,4[20], 5[21] et 21[22].
Lien avec l'ISO 26000:2010 : §6.3[23].

SETELIA s'engage à respecter et à promouvoir les Droits de l'Homme du Pacte Mondial, sa chaîne de valeur et dans sa sphère d'influence, à savoir :

- **Principe 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,
- **Principe 2 :** A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Il en découle naturellement le respect des principes suivants :

- Les principes de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789,
- Les principes issus des Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment les 8 conventions :
  - C29 et C105 : Abolition du travail forcé
  - C138 et C182 : Abolition du travail des enfants,
  - C87 et C98 : Liberté d'association et de négociation collective
  - C100 : Egalité des rémunérations
  - C111 : Abolition des discriminations.
- Le Code du travail.

D'une manière générale, SETELIA s'attache à améliorer ses performances et ses résultats en la matière notamment en contractualisant avec des parties prenantes qui respectent ces principes y compris dans les pays où elle opère.

Les 12 ODD

[18] **Critère 2** - La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de la valeur.
[19] **Critère 3 :** La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme.
[20] **Critère 4** : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme.
[21] **Critère 5 :** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme.
[22] **Critère 21** : La COP décrit l'implication des parties prenantes.
[23] **ISO 26000:2010 :** Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale - §6.3 Droits de l'Homme, domaine d'action 1 à 8.

II. MISE EN OEUVRE

1.1 ENGAGEMENTS

Bonne pratique n°1	**Distinctions**

SETELIA s'est engagé dans la mise en place d'un Système de Management Intégré Responsable (SMIR) grâce à ses nombreuses distinctions :

- Certification ISO 9001:2015 - Système de Management de la Qualité (depuis 2014).
- Certification ISO 14001:2015 - Système de Management Environnemental (depuis 2014).
- Certification ISO/CEI 27001:2013 - Système de Management de la Sécurité de l'Information (depuis 2017).
- Accréditation ISO/CEI 17025:2017 - Compétence de laboratoire et d'essais (depuis 2016).

Bonne pratique n°2	**Politique RSE/Engagements RSE**

Pour la 3ème année, SETELIA s'est vu récompensé par ECOVADIS pour ses engagements et résultats du système de gestion de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Grâce au score obtenu de **67/100**, c'est le niveau d'engagement **"Gold"** qui a nous a été décerné par ECOVADIS, gestionnaire de la première plateforme collaborative d'évaluation de performance durable des fournisseurs. Ce résultat place ainsi SETELIA parmi les 5% des entreprises mondiales les mieux notées par ECOVADIS en matière de qualité des systèmes de gestion RSE.

Bonne pratique n°3	**Collaboration/Charte des achats responsables**

SETELIA veille à n'être en aucun cas complice, directement ou indirectement de violations des Droits de l'Homme et en fait la promotion dans sa chaîne de valeur. SETELIA ne possède pas d'établissement dans des pays considérés comme à risque en matière de Droits de l'Homme. A cet effet, sa charte des achats responsables comporte les principes portant sur les droits de l'homme et les conditions de travail. Le but de la Charte est d'intégrer des critères RSE au-delà de la qualité, du délai et du prix. Nous collaborons uniquement avec :

- Des clients et fournisseurs qui respectent les droits internationaux relatifs aux Droits de l'Homme,
- Des partenaires commerciaux participant à la lutte contre la pauvreté et au respect des grands textes internationaux,

Nous garantissons dans notre sphère d'influence, non seulement que les enfants ne soient jamais forcés de travailler mais aussi qu'ils puissent aller à l'école via notre **Charte Achats Responsable.**

La charte est envoyée systématiquement aux fournisseurs pour signature afin de les inciter à suivre nos bonnes pratiques.

Bonne pratique n°4	**Dispositif d'alerte professionnel**

En 2018, le code anti-corruption a été annexé au règlement intérieur de SETELIA et communiqué à nos parties prenantes.

Ce code est disponible dans la section « Engagements » du site internet de SETELIA.

Le dispositif d'alerte professionnelle permet à un collaborateur de SETELIA de signaler de signaler quand il en a eu personnellement connaissance de toute violation grave au Code de conduite anti-corruption de SETELIA et à une règle nationale ou internationale en vigueur ou de toute menace au préjudice grave pour l'intérêt général.

Bonne pratique n°5	**Protection des données**

SETELIA s'efforce de se conformer aux lois et règlements applicables en matière de protection des données personnelles dans les pays où la société opère conformément à la Loi informatique et libertés et au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (Dit RGDP).

Un Délégué de la Protection de données a été nommé pour la mise en conformité au RGPD.
Contact : dpo@setelia.com

1.2 CULTURE SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Bonne pratique n°6	**Un management agile**

Du fait de sa taille et de son organisation, SETELIA reste une structure à taille humaine, où les managers sont très accessibles.

Plusieurs éléments favorisent cette accessibilité et notamment le fait que Les managers et les membres du Comité de Direction ne possèdent pas de bureaux fermés ; ils sont donc accessibles à tous, sans distinction, et à tout moment. Il en est de même via d'autres moyens de communication : mail, téléphone, etc.
Une charte unilatérale sur le droit à la déconnexion également été mises en place par la Direction de SETELIA.

Bonne pratique n°7	**Promouvoir une vie saine**

Dans nos locaux, des espaces cuisine ont été aménagés. Ces espaces, équipés d'un micro-onde et d'une fontaine à eau filtré, permettent à chacun de déjeuner à moindre coût. Très apprécié des collaborateurs, cet espace contribue fortement à la convivialité au sein de l'entreprise.

Bonne pratique n°8	**Le capital humain**

Chez SETELIA, la dimension personnelle est aussi importante que le professionnalisme. Les collaborateurs sont recrutés pour leur expertise, leur sérieux et leur investissement. En retour, il est juste de rester compréhensifs face aux problématiques personnelles qui peuvent intervenir à tout moment dans la vie d'un collaborateur :

- **Acompte sur salaire :** Du fait de la proximité et de la confiance établie avec les collaborateurs, l'entreprise leur apporte son soutien en cas de difficultés financières passagères.
- **Congés anticipés :** En cas de difficultés personnelles, les collaborateurs peuvent demander à prendre leurs congés en anticipé. Ainsi, SETELIA s'assure de la bonne santé de ses salariés.

Bonne pratique n°9	**Document unique**

Ce document réglementaire est un outil de prévention des risques professionnels. Chez SETELIA, il a été construit grâce à l'implication des collaborateurs et est destiné à être amélioré. Il est à disposition de tous les collaborateurs qui souhaitent le consulter ou y apporter leur contribution.

A ce jour, plusieurs actions de prévention ont été mises en œuvre pour diminuer les risques potentiels :

- Chaises de bureau ergonomiques pour tous les collaborateurs : bonne posture,
- Supports d'ordinateurs portables : confort visuel,
- Repose pied.
- Mise à disposition de casques : confort auditif et limitation des nuisances sonores lors des appels téléphoniques

Enfin nos locaux ont été décorés pour proposer à nos collaborateurs de travailler dans des conditions encore plus agréables.

1.3 REDUCTION DES INEGALITES

Bonne pratique n°10	**Respect du droit humain**

Quelle que soit la filiale, SETELIA n'a à gérer aucun conflit relatif à une entorse aux droits de l'Homme.

Bonne pratique n°11	**Action logement**

SETELIA verse une Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC) pour accompagner ses collaborateurs dans leur mobilité résidentielle et professionnelle. Un partenariat a été mis en place avec Action Logement qui est un organisme rattaché à l'Etat proposant des services et gérant, paritairement, la participation des employeurs à l'effort de construction.

De plus, SETELIA a mise en place le 14 janvier 2022, un nouveau partenariat avec la structure Via-Humanis, afin d'accompagner les collaborateurs de l'entreprise dans le cadre de mobilité géographique professionnelle. A travers leurs actions Via-Humanis accompagne les collaborateurs concernés dans leurs recherches de logement en cas de recrutement ou mutation au sein d'une nouvelle région.

Bonne pratique n°12	**Villes et communauté durable**

Nous avons, en 2021, encore peu d'influence sur cet ODD mais comptons améliorer nos engagements à ce sujet dès l'année 2022.

Bonne pratique n°13	**Communication sur la discrimination et harcèlement**

SETELIA veille à ce que les salariés soient informés de leurs droits et qu'ils en jouissent dans le cadre de leurs activités professionnelles. L'affichage permet d'informer les salariés sur leurs différents droits. Mise à jour des affichages obligatoires sur chacun de nos sites concernant l'interdiction des discriminations et le harcèlement. Ces informations se retrouvent également dans notre Règlement Intérieur.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

III. POLITIQUES ET OBJECTIFS

Lien avec les 21 critères du niveau Advanced : 6[24] ,7[25], 8[26], 15[27], 16[28], 17[29]et 18[30].
Lien avec l'ISO 26000:2010 : §6.3 et §6.4[31].

SETELIA s'engage à respecter les principes découlant du thème des normes internationales du travail consacré par le Pacte Mondial, à savoir :

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

Fort de son engagement légal et réglementaire quant au respect des droits de l'Homme et du droit du travail, SETELIA ne pratique aucune distinction dans l'accès à l'emploi en s'opposant à toutes formes de discrimination. De plus, les membres élus du CSE viennent contribuer et renforcer la vie sociale de la société avec la conclusion d'accords qui améliorent continuellement les conditions de travail des collaborateurs.

Les 8 ODD

SETELIA est signataire de la Charte de la Diversité depuis le **29 mai 2019**. La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

La lutte contre toute forme de discrimination aussi bien dans le processus de recrutement que sur les lieux de travail avec pour objectif de garantir l'égalité des chances ; plus

[24] **Critère 6 :** La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail.
[25] **Critère 7 :** La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail.
[26] **Critère 8 :** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail.
[27] **Critère 15 :** La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU.
[28] **Critère 16 :** La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie.
[29] **Critère 17 :** La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique.
[30] **Critère 18 :** La COP décrit des partenariats et une action collective.
[31] **ISO 26000:2010 :** Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale
- §6.3 Droits de l'Homme, domaine d'action 8
- §6.4 Relations et conditions de travail, domaine d'action 1 à 5.

particulièrement, la parité Hommes-Femmes est une préoccupation essentielle pour SETELIA, avec un objectif d'amélioration continue.

SETELIA formalise son engagement en faveur de la diversité en signant les 6 points qui composent la Charte de la Diversité :
1 - Sensibiliser et former nos dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2 - Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
3 - Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
4 - Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
5 - Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.**
6 - Evaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Partenariat avec Nos Quartiers ont du Talent (NQT)

Le partenariat initié avec NQT depuis 2019 vise à favoriser l'insertion des jeunes diplômés, BAC+3 et plus, âgés de moins de 30 ans, issus de milieux modestes, grâce à un parrainage par des collaborateurs de SETELIA. Il s'agit d'un engagement en faveur de l'égalité des chances.

1 Parrain

3 Filleuls

IV. MISE EN OEUVRE

1.1 UNE ENTREPRISE CITOYENNE

L'équilibre social, le respect de la diversité, l'égalité des chances, la santé et la qualité de vie au travail sont les fondements de nos engagements.

Bonne pratique n°1	**Contrat de travail**

Chaque personne qui travaille dans le groupe bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'exception des stagiaires qui intègrent sous convention de stage rémunérée. **95,92% de notre effectif bénéficie de contrats à durée indéterminée à temps complet (au 31 décembre 2021).** Les contrats à durée déterminée sont exclusivement dédiés à des missions ponctuelles, de remplacement ou de renfort. Nous affirmons également notre volonté de créer de l'emploi au plus près de nos sites clients, en favorisant le recrutement et l'insertion professionnelle locale.

Bonne pratique n°2	**Condition de travail**

SETELIA applique systématiquement les accords collectifs de sa branche professionnelle et notamment la convention collective du SYNTEC :

- Accord de participation d'entreprise depuis 2011,
- Accord d'entreprise sur l'astreinte depuis 2017,
- Accord d'entreprise sur les Heures supplémentaires et le travail exceptionnel de nuit depuis 2017,
- Plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de SETELIA depuis 2017,
- Charte unilatérale sur le droit à la déconnexion depuis 2019.

Bonne pratique n°3	**Accompagnement et suivi des collaborateurs**

- **Gestion carrière :** Dans notre démarche, nous portons une attention particulière à l'intégration et au suivi de nos collaborateurs. Des rencontres et des points réguliers sont organisés à travers différents entretiens.
- **Les Bilans de période d'essai :** SETELIA accompagne les collaborateurs dès leur arrivée pour faciliter leur intégration et leur acclimatation. Les premiers mois sont cruciaux et c'est pour cela que SETELIA accorde une attention particulière à cette période. Les trois premiers mois sont marqués par un point mensuel avec le collaborateur, pour aborder les éventuelles difficultés rencontrées. Si la période d'essai est prolongée, le suivi se fait deux fois sur une nouvelle période de trois mois afin de pouvoir apprécier l'évolution du salarié, tout en restant à l'écoute de ses difficultés et de son envie d'effectuer des points supplémentaires par rapport à sa situation. Une fois la période d'essai validée, les consultants en mission font un point régulier effectué avec les managers pour garder le contact et connaitre les possibles points de difficulté mais aussi l'évolution du consultant sur la mission.
- **Les entretiens de suivi mission :** Réalisés par l'ensemble des opérationnels, ils permettent de faire le bilan des activités pendant la période écoulée, d'apprécier les points forts et les points à améliorer et de définir des objectifs d'action pour la période à venir.
- **Les Bilans de période d'intercontrat** : A l'issue d'une période d'intercontrat, un bilan est réalisé entre l'équipe commerciale et le collaborateur, afin de nous aider à progresser dans la gestion de cette période sensible, en tenant compte des pistes d'amélioration proposées par les collaborateurs.
- **Les entretiens individuels :** Conformément à la loi française, SETELIA effectue un entretien annuel avec le collaborateur. Des entretiens professionnels sont également proposés tous les deux ans pour tous les salariés. Ce nouvel entretien se concentre sur la projection du salarié dans la société à long terme et de l'appui que peut apporter SETELIA grâce à des formations spécifiques.

Bonne pratique n°4	**Intégration des nouveaux embauchés**

A l'arrivée d'un nouveau collaborateur, différents documents sont remis dématérialisés sur clé USB, à savoir :

- Le « **Règlement intérieur »**, au-delà d'autres dispositions, fait état du respect des libertés individuelles et des droits des salariés. Il est mis à la disposition des salariés. Il a été actualisé pour prendre en compte les dispositions du code du travail portant sur la préservation de la santé des salariés, celles de la loi Sapin II et sur la lutte contre la corruption. Il est remis avec le **Code de conduite Anticorruption**.
- Le « **Livret d'accueil** » remis à chaque nouveau salarié facilite l'intégration du consultant sur les aspects techniques du métier mais également des aspects plus « soft » (intégration au sein de l'équipe, bien-être,…).
- Chaque nouvel arrivant est confié à un **mentor** (consultant sénior) et un volontaire pour lui apporter appui, écoute et conseil durant sa période d'intégration.
- Le mentor et le volontaire s'assurent de la bonne adaptation du nouvel arrivant à son poste en réalisant des points mensuels durant les premiers mois.

Bonne pratique n°5	**La liberté d'association et droit de négociation collective**

SETELIA respecte la liberté d'association et le droit de négociation collective. Ces dispositions sont rappelées dans la charte des achats Responsables. Elle assure à l'instance représentative du personnel tous les droits prévus par la réglementation en vigueur.

Le Comité Social et Economique (CSE) de SETELIA négocie les principaux enjeux avec l'entreprise au nom et pour le compte des salariés. Elle exerce, entre autres, des missions liées à la prévention, la protection de la santé physique et mentale et la sécurité des salariés. Elle est consultée pour toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail des salariés.

Le CSE se réuni tous les deux mois avec le Président et la Responsable RH. SETELIA met à disposition du CSE, tous les moyens leur permettant d'exercer leurs fonctions :

- Une salle de réunion dans nos locaux à Paris,
- Une adresse de messagerie,
- Des panneaux d'affichage visibles par tous.

Bonne pratique n°6	**Prise en compte des attentes des salariés**

L'équipe RH est la garante des bonnes conditions de travail. Elle gère les entretiens professionnels afin d'accompagner au mieux les salariés de l'entreprise dans leurs souhaits d'évolutions professionnelles.

Bonne pratique n°7	**Recrutement sans discrimination**

Pour lutter contre toutes discriminations d'embauche et de traitement de ses collaborateurs, en contribuant à la valorisation de la diversité de profils et d'expertises, sans tenir compte des genres, origines, croyances religieuses ou orientations sexuelles, SETELIA a mis en œuvre les actions suivantes :

- La diversification des sources : l'équipe de recrutement utilise des canaux de sourcing varié (CVthèques, relations écoles, réseaux sociaux..) afin de donner leur chance à des candidats aux profils et cursus hétérogènes.
- L'accompagnement de jeunes diplômés d'origine étrangère dans leur démarche de changement de statut : le recrutement de SETELIA est centré sur les compétences et la personnalité d'un candidat.

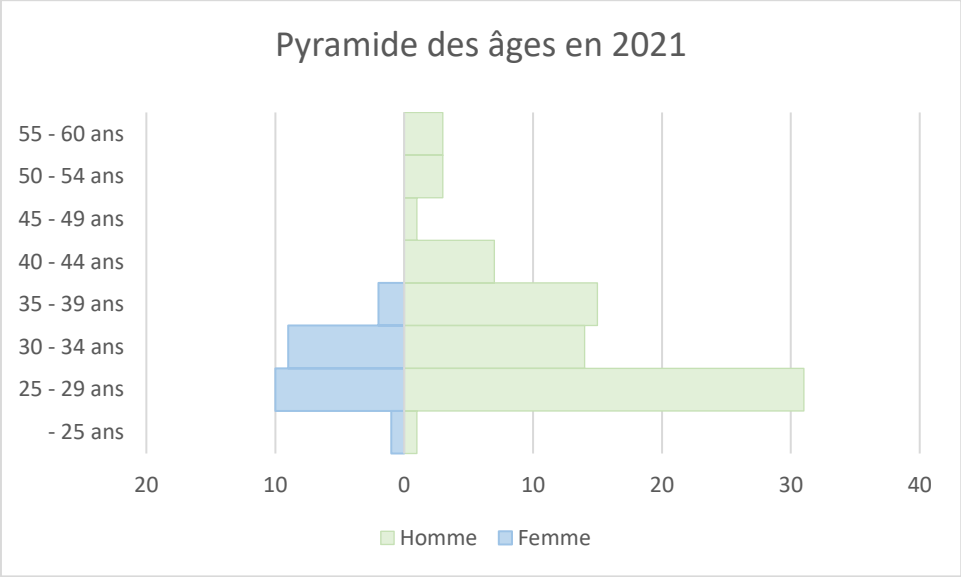
- Le recrutement multigénérationnel : Nous encourageons le recrutement de personnes senior pour provoquer un esprit d'émulation dans les groupes de travail.

Les entretiens de recrutement, entièrement internalisés sont assurés par notre équipe de recrutement et tous nos managers sont sensibilités aux principes de non-discrimination. SETELIA n'applique aucune discrimination de sexe ou d'origine dans le choix et le traitement de ses collaborateurs. Nous sommes convaincus que l'accueil de personnes d'horizons différents (Nationalité, cursus, culture) est une valeur ajoutée pour l'entreprise.

Quelques chiffres :

50% de salariés sont de nationalité étrangère.

Pyramide des âges



Bonne pratique n°8	**Ancienneté des collaborateurs--**

Grâce à notre politique de gestion des collaborateurs et de responsabilisation des équipes, l'ancienneté dans l'entreprise est très satisfaisante.

En 2021, elle était en moyenne de 3,67 ans (contre 1,68 en 2018). L'âge moyen de nos collaborateurs en 2021 est de 32,93 ans (contre 32 ans 2018).

Bonne pratique n°9	**Parité homme/femme**

Bien que SETELIA ne commette aucune discrimination en termes de recrutement, le marché des métiers des télécommunications, de l'IT et du digital sont majoritairement masculin. Les dernières statistiques de la répartition hommes/femmes en 2021 est de :

- **20% de femmes**
- **80% d'hommes.**

Au titre de l'année 2021, le résultat de l'index égalité femme-homme de SETELIA était de 91/100. L'obtention de score résulte du fait que SETELIA assure une égalité salariale et de traitement entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

Bonne pratique n°10	**Favoriser la vie sociale de la société**

Organisés de façon régulière, des événements professionnels et non-professionnels afin de partager les changements intervenus dans la vie des salariés (mariages, enfants, anniversaires, etc,…), favorisant une bonne culture d'entreprise et les échanges entre les personnes. On retrouve notamment :

- **Le repas de fin d'année :** Dans le but d'améliorer la cohésion d'équipe nous organisons chaque année un repas de fin d'année avec la distribution de cadeaux et les vœux du président.
- **Les petits déjeuners'** sont organisés une fois par semaine. L'objectif est de se réunir autour de pâtisseries et d'une boisson. Durant ce petit déjeuner un collaborateur raconte son métier, son quotidien et les difficultés qu'il peut rencontrer. L'objectif est de permettre à l'ensemble des collaborateurs de comprendre mieux ce que fait son voisin et ainsi d'être plus indulgent en cas de demandes.

Bonne pratique n°11	**Formation des collaborateurs**

Nous encourageons la formation de nos salariés, notamment grâce à la campagne annuelle de recensement des besoins en formations. Ainsi, les collaborateurs de notre entreprise peuvent émettre leurs besoins auprès de leurs managers afin que le service RH puisse constituer par la suite l'élaboration du plan de formation. Les potentiels besoins en formations, peuvent également être recensés directement par le service RH, lors des entretiens professionnels.

Quelques chiffres :

Nombre de salariés formés sur l'ensemble de l'effectif : **58%**
Nombre de jours de formations réalisées : **113 jours**

Bonne pratique n°12	**Droit à la déconnexion**

SETELIA a mis en place en 2019, la charte unilatérale sur le droit à la déconnexion afin d'assurer l'équilibre des temps de vie en assurant notamment un droit à la déconnexion.

Bonne pratique n°13	**Marque employeur**

En fin d'année 2020, nous avons invité l'ensemble des collaborateurs de SETELIA, exerçant leurs activités professionnelles au sein des locaux de nos clients, à remplir un questionnaire en ligne pour la « Marque employeur et la Qualité de Vie au Travail (QVT) », primordiales pour la création d'une culture d'entreprise fédératrice. L'objectif de ce questionnaire étant de remettre au centre de notre stratégie les dispositifs permettant de développer notre marque employeur. En ce sens, les résultats de ce questionnaire furent analysés au cours du second semestre de l'année 2021 suite à la levée des restrictions liées à la crise sanitaire COVID-19.
De par l'intégration de nouveaux collaborateurs et la sortie de certaines personnes au sein de nos effectifs, la population ayant répondu initialement à notre questionnaire représentait que partiellement notre effectif. Ainsi, il a été décidé de réaliser un nouveau questionnaire commun à l'ensemble de nos populations afin d'identifier aux mieux leurs attentes. La nouvelle campagne sera diffusée à l'ensemble de nos collaborateurs au cours du second trimestre 2022.

Bonne pratique n°14	**Fiche de progrès**

Une boite mail qse@setelia.com est mise à disposition de l'ensemble des parties prenantes afin d'apporter :

- D'apporter des axes d'améliorations,
- De mettre en avant un litige,
- De féliciter ou au contraire de mettre un point de vigilance sur l'un de nos fournisseurs,
- De communiquer autour d'un sujet et/ou d'une thématique
- De faire une demande globale pour l'entreprise.

1.2 MAINTIEN ET DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Bonne pratique n°15 — **Favoriser les emplois durables & l'égalité des chances**

Dans une démarche de confiance, de valorisation des compétences et des personnes qui constituent la société SETELIA, nous apportons un soin particulier à recruter la majorité de nos effectifs en CDI pour apporter une stabilité à nos équipes.

Le recrutement de nos futurs collaborateurs représente un engagement durable et une étape importante pour notre société. SETELIA a mis en place **une charte du recrutement éthique** précisant les engagements pris par nos équipes de recrutement à toutes les étapes du processus de recrutement afin de favoriser et garantir l'équité et le respect du principe de non-discrimination. SETELIA n'a aucun salarié en contrat d'intérim, ni aucun stagiaire non conventionné.

<u>**Quelques chiffres**</u>

Notre effectif en CDI est constant en 2020 et 2021 pour un pourcentage de 95%.
En 2021, 95,92% de nos effectifs étaient des collaborateurs en CDI contre 92% 2020.

SETELIA cherche à embaucher des salariés de différentes nationalités :
En 2021, 50% des salariés étaient de nationalité étrangère (contre 41% en 2020).

La parité hommes-femmes est de plus en plus forte : 20,18% des effectifs étaient féminins en 2021 (contre 18,18% en 2020).

Bonne pratique n°16 — **Favoriser le développement professionnel**

SETELIA reste mobilisé dans le domaine de l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes diplômés en participant aux forums dédiés aux entreprises. C'est l'occasion pour l'équipe de recrutement de SETELIA d'échanger avec les étudiants et jeunes diplômés, mais aussi de recruter de nouveaux talents. Ainsi en 2018, SETELIA a rencontré des jeunes diplômés au cours de **2 forums.**

Le 11/01/2018 et 20/09/2018 :
Pole paris Alternance

Le 21/06/2018 :
Sup de vente

Bonne pratique n°17 — **Entreprise d'insertion – Handicap**

Depuis 2017, le prestataire de notre système de tri et de recyclage du papier « **Triethic** » travaille avec des entreprises d'insertion sociale et professionnelle. C'est une Entreprise Adaptée (EA) où plus de 80% de leur effectif d'exploitation est en situation de handicap.

Bonne pratique n°18 — **Le bien-être au travail**

Le bien être des collaborateurs de SETELIA est essentiel. Plusieurs actions ont été mises en œuvre pour procurer à tous les meilleures conditions de travail possibles :

- **L'accueil des nouveaux collaborateurs** : Lors de chaque recrutement, un mail d'information est envoyé à l'ensemble des collaborateurs de SETELIA pour prévenir de l'arrivée d'un nouveau salarié. Dès lors, une période d'intégration est prévue (formation, parrainage...) afin de permettre à chaque nouveau salarié de se familiariser avec l'équipe, la politique de SETELIA mais aussi à son poste.
- **Comité Social et Economique (CSE)** : Depuis 2018, le Comité d'Entreprise de SETELIA a mis à disposition des collaborateurs la plateforme « HelloCE » afin de faire bénéficier d'offres promotionnelles à chacun. En 2021, en fonction de l'ancienneté et le statut des collaborateurs des chèques cadeaux multi-enseignes sont distribués.
- **Ordinateur portable** : Seules certaines fonctions sont équipées de postes fixes. Avec un équipement mobile, les collaborateurs sont plus libres dans leurs déplacements.
- **Les écrans de travail** sont renouvelés au fur et à mesure avec une taille de 22 pouces.
- **Salles de réunions fermées** : En open-space, le niveau sonore peut vite monter et perturber la concentration des collaborateurs. Des salles de réunion sont mises à dispositions des collaborateurs pour assurer la tranquillité de tous.
- **Un système de rémunération variable** en fonction des objectifs définis.
- **Café pour tous** : Depuis 2017, SETELIA se dote de machines à café automatiques sur l'ensemble de ses 2 sites, alimentées uniquement en café équitable.

Bonne pratique n°19	**Relation sociale & Liberté d'expression**

- L'organisation du dialogue social : SETELIA entretient le dialogue avec les instances représentatives du personnel regroupées en une seule instance, le Comité Social et Economique (CSE) dans le cadre des procédures de représentation dictées par la législation.
- Communiquer sur notre engagement : Le personnel de SETELIA est informé via plusieurs vecteurs :
  - **Le site internet de SETELIA**. Il est accessible au public,
  - **Sur les réseaux sociaux** : Nous partageons nos engagements sur notre page LinkedIn,
  - **Via les Newsletters** : A minima une fois par mois sont abordés les thèmes liés à nos certifications ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001 et notre démarche RSE.
  - **Les déjeuners d'intégration**, **Afterwork, repas de fin d'année** : Ces manifestations sont des vecteurs conviviaux d'échange d'information et de cohésion de l'ensemble des salariés.
  - **Les points d'équipe** : Compte tenu du type de nos activités, le commercial est une « passerelle » entre SETELIA et le collaborateur. Il est également un moyen de communication et d'information.
  - **Les instances représentatives du personnel** : Le dialogue social est un de leurs rôles. A cet effet une boite mail interne a été créée pour recueillir toutes les suggestions des collaborateurs afin de garantir la liberté d'expression.

ENVIRONNEMENT

I. POLITIQUES ET OBJECTIFS

Lien avec les 21 critères du niveau Advanced : 9[32] ,10[33], 11[34] et 18[35].
Lien avec l'ISO 26000:2010 : §6.5[36].

SETELIA s'engage à respecter les principes découlant du thème de l'environnement consacré par le Pacte Mondial, à savoir :

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

L'environnement et le développement durable passe par :

- Le respect environnemental à travers la gestion de nos déchets, la réduction à la source de nos consommations, le management de l'énergie et la réduction de notre impact concernant les transports.
- Une stratégie de réduction de nos émissions de CO2 et notre gestion des approvisionnements.

[32] **Critère 9 :** La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement.

[33] **Critère 10 :** La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement.

[34] **Critère 11 :** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement.

[35] **Critère 18 :** La COP décrit des partenariats et une action collective.

[36] **ISO 26000:2010 :** Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale - §6.5 L'environnement, domaine d'action 1 à 4.

II. MISE EN OEUVRE

De nombreuses actions ont été entreprises pour limiter l'impact négatif du groupe sur l'environnement :

1.3 LA GESTION DES DECHETS

Bonne pratique n°1	**Système de Management Environnemental (SME) - Certification ISO 14001**

En 2014, SETELIA a reçu sa première certification ISO 14001 qui a toujours été renouvelée tous les ans ensuite. En 2017, le renouvellement de la certification a été fait sur la version 2015 du référentiel qui met en avant une approche par les risques.

Cet effort sera poursuivi en 2022 lors d'un audit de suivi. Une analyse de l'ensemble des risques représentés par l'activité de la société a donc été lancée afin de pouvoir mettre en place des actions préventives permettant de diminuer la probabilité d'apparition du risque mais aussi des actions correctives afin de diminuer la gravité des conséquences de ce risque.

Bonne pratique n°2	**Pollution et Tri sélectif**

Au vu son activité, SETELIA ne considère pas comme pertinente la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution, l'utilisation des sols et le recours aux énergies renouvelables. Le groupe n'a aucun sol hors bureau. L'activité de service de SETELIA ne provoque aucun rejet dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement.

Par contre SETELIA s'organise pour le recyclage et l'élimination de ses déchets (papier, toner et matériels informatiques). Depuis 2017, nous avons mis en place un système de tri et de recyclage avec la société Triethic pour la collecte du papier, piles, stylos, cartouches, ampoules et DEEE (Déchets d'Equipement Electrique Electronique). Des poubelles collectives spécialement pour le tri des déchets sont mises à disposition. Chaque année, le prestataire effectue un reporting annuel sur les quantités collectées. Pour chaque tonne de déchet collecté, un arbre est replanté par ses partenaires situés en France.

Bilan 2021 Site de Volney

130 kg de bois économisés	2 m^3 d'eau économisés
240 kWh d'énergie économisés	15 kg de CO_2 économisés

Bilan 2021 Site d'Issy-Les-Moulianeux

64 kg de bois économisés	1 m^3 d'eau économisés
117 kWh d'énergie économisés	7 kg de CO_2 économisés

Bonne pratique n°3	**Economie circulaire**

SETELIA ne conçoit pas de biens physiques. Nous ne pouvons concevoir le recyclage des services que nous vendons. SETELIA n'est qu'un maillon dans la vie des matières consommées et des matériels utilisés. SETELIA n'intervient principalement que dans le recyclage du papier, stylo, ampoules et des DEEE.

1.4 REDUCTIONS DES CONSOMMATIONS D'ENERGIE ET D'EMISSION DE GES

Bonne pratique n°4	**Achats responsables**

Nous avons décidé de favoriser, les achats répondant aux normes :

- **PEFC & FSC :** Le programme de reconnaissance des certifications forestières pour l'achat de papier et d'enveloppes,
- **Produit composé partiellement de matériau recyclé :** achats bureautique.
- **Produit éco-labellisés :** SETELIA veille à utiliser et agir avec des produits éco-labellisés présentant des caractéristiques équivalentes.
- **Café issu de l'agriculture biologique :** SETELIA a choisi d'offrir la consommation de boissons chaudes à ses salariés. L'essentiel de la consommation concernant le café, SETELIA propose depuis 2018 exclusivement du **café équitable**.
- **Gobelet en carton :** SETELIA propose dorénavant des gobelets en carton recyclé depuis 2019 pour la consommation des boissons chaudes (thé et café). Leur usage a été généralisé à l'ensemble des boissons afin de se substituer définitivement aux gobelets en plastique.
- **SETELIA a contribué depuis le 1er Janvier 2021,** grâce aux commandes effectuées chez **PANOPLI à la plantation de 255 arbres en Ethiopie via l'ONG écologique et humanitaire GREEN ETHIOPIA.**

Nous utilisons 75% de produits verts au sein de SETELIA.

Bonne pratique n°5	**Consommation responsable**

Nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs aux bonnes pratiques environnementales à mener au quotidien sur leur lieu de travail (en interne ou chez nos clients) :

- Veiller à l'extinction des éclairages et des climatisations quand les locaux sont vides ;
- Réutiliser les gobelets pour fontaines à eau ;
- Utiliser des mugs lavables plutôt que des gobelets jetables : Après une prise de conscience en 2017 de l'augmentation alarmante du nombre de gobelets plastiques consommés dans l'entreprise, SETELIA a pris la décision de doter chacun des collaborateurs d'une tasse nominative en céramique. Chacun se l'est appropriée et l'utilise à la place des gobelets pour la consommation de boissons chaudes. Des commandes de tasses sont réalisées plusieurs fois par an pour les nouveaux arrivants. Par ailleurs, SETELIA a également pris la décision de mettre à disposition des gobelets en carton et non plus en plastiques pour les visiteurs ou collaborateurs en attente de leur tasse nominative.
- Imprimé en noir et blanc recto/verso, préférence pour les modes d'impression économique, échange de documents électroniques, etc....
- Récupération du papier pour en faire des « brouillons »,
- Application du BYOP (« Bring Your Own Phone ») : les collaborateurs acceptent d'utiliser leurs téléphones personnels au travail, évitant ainsi l'achat supplémentaire de smartphones (composée de métaux rares) ;

- Mise à disposition de matériel de visio-conférence dans toutes les salles de réunion pour diminuer nos déplacements ;
- SETELIA utilise le moteur de recherche solidaire » https://www.ecosia.org/ ». Il reverse 80% de ses bénéfices selon un programme de reforestation présent partout dans le monde. Ecosia plante des arbres au Burkina Faso, au Pérou, en Tanzanie et à Madagascar. L'entreprise, certifiée B corporation, travaille avec différents partenaires : WeForest et OZG au Burkina Faso, PUR Projet au Pérou et Eden Projects à Madagascar. En avril 2017, plus de 7 millions d'arbres avaient été plantés depuis sa création, ce qui représente plus d'1 milliard de recherches au total, à raison de 45 recherches en moyenne pour planter un arbre.
- Dans le même esprit d'engagement pour la planète, nous avons décidé d'alléger au maximum le poids de nos signatures mail et de proscrire toute photo dans nos signatures, tout en rappelant qu'il ne faut pas imprimer tous les mails : *N'imprimez que si nécessaire !*
  Depuis 2014, 100% des courriels de SETELIA sensibilisent à la réduction de l'empreinte écologique. SETELIA insiste pour que l'ensemble des fournisseurs aient des bonnes pratiques environnementales. Dans ce but, nous avons affiché dans nos locaux les bons réflexes écologiques et des messages sont régulièrement envoyés pour communiquer sur les différents dispositifs mis en place en interne via des Newsletters.

Bonne pratique n°6	**Consommation en eau**

En 2019, nous avons remplacé sur notre site à Paris notre fontaine bonbonne par une fontaine à eau relier au réseau d'eau s'avérant être une véritable source d'avantages aussi économiques que écologiques.

Bonne pratique n°7	**Changement climatique / Emission de GES**

SETELIA s'attache à diminuer son empreinte environnementale en concentrant ses efforts sur la réduction de l'empreinte carbone. SETELIA affiche une moyenne de **105g/km de CO2** relatif à l'utilisation de véhicule dans le cadre de ses campagnes de test.

Nous incitons à l'utilisation des transports en commun. Ainsi, nos locaux sont bien desservis par les transports en commun notamment notre siège à Paris (10 lignes de bus, 6 lignes de métro et 1 ligne de RER). Dans le cadre de leurs missions, nous demandons aux consultants de se déplacer en transports en commun plutôt qu'avec un véhicule individuel, en train plutôt qu'en avion. Ainsi, plus de **98% (Collaborateur utilisant le Pass Navigo financé en partie par SETELIA) de nos déplacements sont effectués en transports en commun.** Le télétravail est également envisagé dans le cas où il n'est pas nécessaire d'être physiquement présent.

Nous encourageant ainsi tout au long de l'année nos collaborateurs à :

- Privilégier dans la mesure du possible, les réunions en visio ou téléconférence,
- Encourager le co-voiturage,
- Encourager l'éco-conduite.

Favoriser les déplacements en transport en commun plutôt que les véhicules personnels dans les déplacements urbains et par train plutôt que l'avion sur le territoire national.

Bonne pratique n°8	**Economie d'énergie électrique/Energie renouvelable**

S'engager pour la transition énergétique, c'est d'abord réduire les consommations énergétiques des sites dans le cadre du management environnemental (ISO 140001) mais aussi du management de l'énergie (ISO 50001), et aussi lorsque c'est possible, de recouvrir aux énergies renouvelables.

SETELIA s'engage dans des démarches environnementales afin d'améliorer ses performances environnementales et énergétiques :

- **L'ensemble de l'éclairage de SETELIA** est composé d'éclairage LED de catégorie A et B. **100% de notre éclairage est composé d'éclairage LED.**
- **Equipement informatique :** Nous prêtons une grande attention au renouvellement de notre parc informatique. Le choix de fournisseurs responsables a guidé toute notre démarche. Nos PC sont achetés chez DELL, partenaire d'Energy Star.
- **Virtualisation des serveurs :** SETELIA investit dans la virtualisation de ses serveurs. L'objectif est de mutualiser les capacités de chaque serveur, permettant à l'entreprise de réaliser des économies et de réduire les investissements en infrastructures physiques. SETELIA consomme ainsi les ressources dont elle a réellement besoin et réalise ainsi des économies non négligeables.

Bonne pratique n°9	**Protection de la biodiversité**

De par son activité, SETELIA n'a pas d'action significative/peu d'influence pour préserver ou développer la biodiversité.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

I. POLITIQUES ET OBJECTIFS

Lien avec les 21 critères du niveau Advanced : 7[37], 12[38] ,13[39], 14[40] et 18[41].
Lien avec l'ISO 26000:2010 : §6.6[42].

Les 4 ODD

SETELIA s'engage à respecter le sujet de l'anti-corruption consacré par le Pacte Mondial à savoir :

- **Principe 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.

SETELIA respecte la Convention de l'ONU et les principes fondamentaux de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique) en matière de corruption. L'ensemble des entités composant SETELIA s'attache à développer des relations commerciales fondées sur l'éthique et la transparence.

Sous l'impulsion du Président et du Directeur Commercial, SETELIA a instauré une organisation commerciale visant à nommer des Responsables d'unités Commerciales, gestionnaires des principaux comptes client et garant de la probité des démarches commerciales.

Sont ainsi partagées les bonnes pratiques et interdits tous cadeaux ou invitations spontanées de nature suspecte. Le reporting sur les relations clients est précis et suivi avec une grande régularité pour éviter notamment toute forme de dysfonctionnements éthiques.

Depuis sa création en 2005, aucune procédure judiciaire engagée contre SETELIA pour une infraction relative à l'éthique des affaires.

[37] **Critère 7 :** La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail.
[38] **Critère 12 :** La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption.
[39] **Critère 13 :** La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption.
[40] **Critère 14 :** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption.
[41] **Critère 18 :** La COP décrit des partenariats et une action collective.
[42] **ISO 26000:2010 :** Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale - §6.6 Loyauté des pratiques, domaine d'action 1 à 4.

II. MISE EN OEUVRE

La lutte contre la corruption s'articule autour des points suivants :

1.1 ETHIQUE ET INTEGRITE

Bonne pratique n°1	**Code de déontologie**

Un code de déontologie professionnel a été rédigé contenant les règles suivantes :

- Compétences,
- Formation,
- Impartialité,
- Indépendance du jugement,
- Attitude envers la profession,
- Ethique commerciale,
- Responsabilité vis-à-vis de la société.

Il est disponible sur notre site internet dans la section « Engagements ».

Bonne pratique n°2	**Ethique commerciale**

SETELIA refuse d'offrir ou de recevoir un avantage quelconque dans le seul but d'obtenir une transaction commerciale ou une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation. Ainsi SETELIA entretient une image de respect et de droiture dans ses relations commerciales.

Ces engagements ne se limitent pas à des écrits. Nous les mettons en pratiques.

Par exemple, les présents de fin d'année que nous envoyons à nos clients sont très raisonnables : Chocolats et bouteille de champagne.

Dans le cadre de ses activités professionnelles, SETELIA s'attache à pratiquer des relations commerciales justes et intègres. Dans chaque filiale, une procédure interne de contrôle est mise en place lors des opérations de chiffrage et lors des signatures de contrats clients.

1.2 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Bonne pratique n°3	**Plan de conformité en matière de lutte contre la corruption**

En 2018, SETELIA a mis en place des mesures de détection et de prévention des faits de corruption ou de trafic d'influence sur l'ensemble de ses activités nationales ou internationales, telles que prévues par l'article 17 de la loi Sapin II.

Un vaste plan de conformité a ainsi été engagé :

- **Cartographie des risques anticorruptions :** Les risques majeurs d'exposition des faits de corruption ont été recensés ;

- **La préparation et la diffusion d'un code de conduite anti-corruption** applicable à l'ensemble des collaborateurs et annexé au règlement intérieur ;

- **La sensibilisation des collaborateurs** au travers de son code de conduite anticorruption, SETELIA sensibilise tous les managers et collaborateur à adopter un comportement éthique les uns envers les autres dans leurs relations professionnelles. Lors du recrutement, une attention particulière est portée sur la sélection de profils sensibilisés au respect de pratiques éthiques fortes. Afin de traduire les mots en actes, tous les managers de SETELIA ont été formés contre la corruption, sur la base d'un support de formation conçu par Transparency International en 2019. ***Retrouvez le support de formation sur :*** www.fairedesaffairessanscorruption.com

- **La mise en place d'un dispositif d'alerte :** SETELIA applique la Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin 2 », qui créé différentes obligations pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Une procédure appropriée de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels (article 8 III de la loi). Dans le cadre de sa procédure d'alerte Un Responsable Ethique, en tant que délégataire de la personne morale employeur, a été nommé. Il s'agit du Responsable QSE.
  L'adresse mail de contact est la suivante : alerte@setelia.com

- **Respect de la propriété intellectuelle :** Les prestations que nous effectuons sont extrêmement contrôlées. La confidentialité des données est un enjeu majeur pour nos clients. Tout contrat comprend un ou plusieurs clauses protégeant les intérêts : les consultants signet en ce sens un engagement de confidentialité avant chaque mission et sont incités à rester extrêmement vigilants à ce sujet. Les bonnes pratiques sont rappelées dans leur ordre de mission.

1.3 TRANSPARENCE ET CONTROLE

Bonne pratique n°4	**Contrôle des comptes/processus de facturation**

Le contrôle des comptes est effectué annuellement par un tiers indépendant et notre processus de facturation s'achève mensuellement avec l'appui d'un expert-comptable. Ce procédé permet une double vérification des documents ainsi qu'une complémentarité par rapport aux informations concernant les consultants en mission et la comptabilité. Cette action nous permet de vérifier les différents flux entrants et sortant durant l'année d'un point de vue impartial et dans le respect de la législation française. Des audits internes sont par ailleurs réalisés régulièrement conformément à la norme ISO 9001:2015 relatif au Système de Management de la Qualité.

1.4 PROTECTION ET CONFIDENTIALITE DES DONNEES

Bonne pratique n°5	**Protection des données personnelles**

L'ensemble des collaborateurs de SETELIA signe, dès l'entrée dans la société, un engagement de confidentialité précisant les obligations légales inhérentes à leur fonction.

SETELIA s'engage, dans le cadre de ses activités et conformément à la législation en vigueur en France et en Europe, à assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel de ses clients et de ses salariés, ainsi qu'à respecter leur vie privée. La certification ISO 27001 garantit que notre Système de Management de l'Information est fiable. Obtenu en septembre 2017, elle concerne l'ensemble des activités de SETELIA.

Bien entendu, nous protégeons la vie privée de nos clients et de nos collaborateurs en application du RGPD. Ceux-ci sont informés des données que nous collectons et de leur durée de conservation.
Nous respectons en tout point leur volonté de ne pas être importunés par nos actions commerciales.

Lien internet : https://www.setelia.com/mentions-legales/

III. NOS ACTIONS POUR LA PERIODE A VENIR

Nous continuerons évidemment en 2022 les actions mises en place au cours des périodes précédentes. Nous mettrons également en place de nouvelles actions :

- **Améliorer notre notation ECOVADIS** au cours de l'évaluation que l'organisme éponyme réalisera en Avril 2022.
- Mise en place de partenariats avec d'autres associations dans le cadre de la RSE,
- **Développer des actions en faveur de la Qualité de Vie** au Travail. Un questionnaire sera remis à l'ensemble de nos collaborateurs au cours du 2ème trimestre de l'année 2022, afin de cibler aux mieux leurs besoins et répondre à leurs attentes.
- **Améliorer le recueil des données** via la mie en place de l'ERP en qui devrait nous permettre d'avoir un suivi plus fin de toutes les données,
- Adhérer au **Green Perk** pour nos voyages (train, avion, hôtels.) réservés à travers notre prestataire **Travel Perk**
- Mettre en place un partenariat avec **l'École d'Ostéopathie** de Paris. Une démarche préventive et de bien-être qui s'inscrit dans **l'objectif ODD3**
- Participation du responsable Qualité Sécurité Environnement / DPO à l'Assemblées Générales du Global Compact le 7 avril 2022

IV. CONCLUSION

Les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies doivent nous permettre de mettre en place un cadre de référence tout en restant fidèles à nos valeurs et principes. **SETELIA** a mis en place sur la base de la norme ISO 26000 des indicateurs dans le domaine social, environnemental, éthique et des achats qui sont intégrés dans notre Système de Management Intégré Responsable (SMIR). Ces indicateurs font l'objet d'un suivi régulier et d'un report annuel qui est accessible à l'ensemble de nos parties prenantes.

Notre démarche RSE est auditée annuellement par EcoVadis et fait l'objet d'une notation qui permet de suivre la progression de notre démarche.

V. REMERCIEMENTS

Nous remercions l'ensemble des collaborateurs de SETELIA pour leur implication dans la démarche RSE de notre société.

En signant le Global Compact, nous nous sommes engagés à intégrer dans notre stratégie et nos opérations les 10 principes détaillés ci-dessus, à progresser tous les ans sur ces principes et à communiquer annuellement nos bonnes pratiques sur le site Internet du Global Compact, en publiant ce document dédié : La Communication sur le Progrès (COP).

Merci, pour votre lecture.

SETELIA
Siège Social : 2 rue Volney - 75002 Paris - France
Tél. : +33 1 55 43 26 00 - Fax : +33 1 55 43 26 10 Email : info@setelia.com
www.setelia.com
SAS au capital de 222000€,
RCS de Paris, N°SIREN 481 284 354

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL