



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2021



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**.

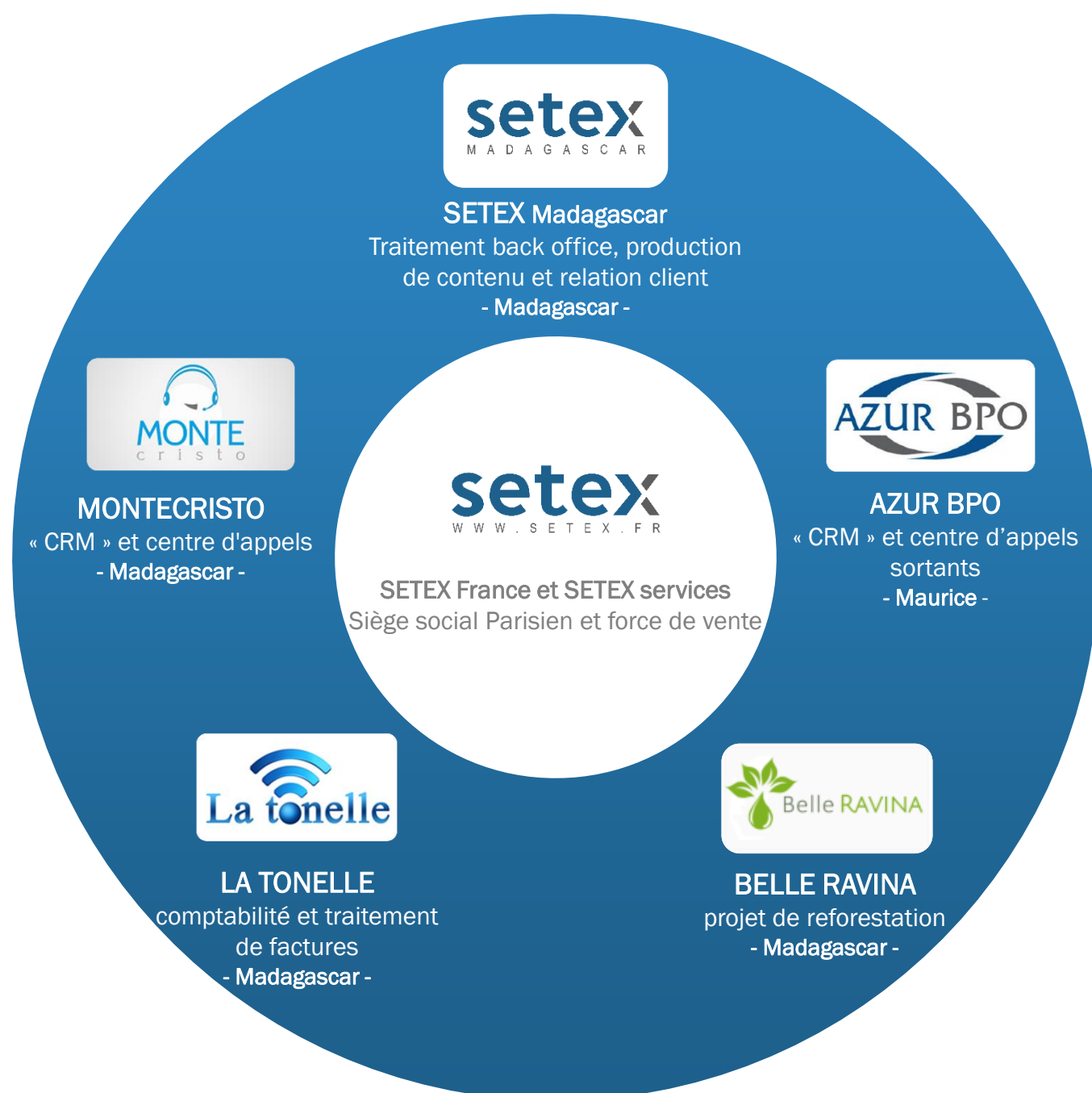
Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

PRESENTATION

Fondée en 2003, le siège social de la société est situé à Paris

SETEX, qui emploie plus de 600 personnes, est une société spécialisée dans la production de contenu Internet, la gestion de back-office et la relation client

SETEX est un groupe composé de deux sociétés mères françaises et de 5 filiales



NOS ENGAGEMENTS



Olivier MACAIGNE



David BERNARD

”

SETEX n'est pas une entité solitaire, elle fait partie d'un système plus large qui inclut des personnes, des valeurs, d'autres organisations et la nature qui nous entoure tous. Depuis 20 ans, **SETEX** prend en considération ces parties prenantes et sait être à leur écoute dans la perspective d'un partenariat mutuellement bénéfique.

Pour affirmer sa conviction et pour s'engager en matière de responsabilité sociale des entreprises, **SETEX** a signé le Pacte Mondial des Nations Unies le 12 Juillet 2021. Cet engagement reconfirme son soutien aux 10 principes du pacte Mondial des nations unies, mais surtout la certitude que le respect et la bienveillance sont les moteurs de l'ensemble des démarches que **SETEX** entreprend.

Cela se traduit dans son quotidien par toutes les actions pour le respect des droits de l'Homme et au travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

SETEX considère cette première communication en matière de progrès comme une opportunité de partager ses valeurs, appropriées à ses politiques commerciales et en adéquation avec l'éthique dans ses pratiques sociales et sociétales et s'engage à faire évoluer ses actions en faveur du Pacte Mondial des Nations Unies.

Les Gérants,

Olivier MACAIGNE

David BERNARD

LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES



DROITS DE L'HOMME

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



ENVIRONNEMENT

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Depuis sa création, **SETEX** s'efforce de respecter les normes les plus élevées en matière de **RSE** :

Bien-être des
salariés

Satisfaction
client

Protection de
l'environnement

Sécurité
financière



III

DROITS DE L'HOMME



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 → Les entreprises doivent veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

I - Politique de SETEX

- Nous nous engageons à soutenir la déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

2 - Les actions en place :

A - Respect du Droit de l'Homme

- Dès l'embauche, SETEX s'assure que chaque salarié signe un contrat de travail, dans lequel est mentionné l'accord des deux parties sur les conditions de travail ainsi que les conditions salariales.
- Les salariés nouvellement embauchés sont informés de leurs droits en tant qu'être humain et en tant que travailleur. Ils sont également sensibilisés sur l'importance du respect des droits des autres collaborateurs. Pour cela, SETEX organise une journée d'intégration à chaque vague d'arrivée de nouvelles recrues.
- Cela se traduit par la prise en compte de ces droits durant la lecture des documents suivants :
 - Livret d'accueil
 - Règlement intérieur et la charte informatique
 - Système de parrainage
 - Formation de toutes les nouvelles recrues sur le règlement général sur la protection des données RGPD de l'UE
- Suite à la lecture/formation/compréhension desdits documents, les salariés matérialisent leur compréhension et acceptation en signant ces derniers.
- Une fois intégrés, les salariés participent au processus de décision via les enquêtes de satisfaction et les sondages sur le choix de certaines activités ou certains partenaires. Des représentants du personnel dans l'entreprise permettent aussi de faire entendre la voix des salariés.
- Une démarche vers les partenaires a été effectuée (*fournisseurs/prestataires et sous-traitants*) afin de les sensibiliser sur l'importance de respecter les règles d'engagement qui permettent de garantir le respect des Droits de l'Homme.
- Un groupe de travail est mis en place, réunissant les salariés, pour le suivi et la mise en place des actions sur le respect des droits de l'Homme.

DROITS DE L'HOMME

B - Veille au respect des droits de l'Homme

- Pour assurer le respect des droits de chacun, SETEX a mis en place les structures et organisations suivantes :
 - Existence d'un comité stratégique afin de veiller aux droits de l'Homme dans la société.
 - Les délégués du personnel : les salariés, ils ont pour objectif de veiller au respect des droits de chacun.
 - Mise en place d'un mécanisme d'alerte connu et accepté par tous, pour dénoncer les situations injustes, harcèlements physiques/moraux, discriminations, avec une protection de l'anonymat. Tout cas constaté est analysé par les responsables, en accord avec la personne concernée, lesquels assurent ensuite un traitement adéquat à la remontée.
 - Mise en place d'un tableau d'affichage, qui permet aux salariés d'adresser librement à la société des propositions d'améliorations du bien-être au travail.
 - Mise en place d'un questionnaire RSE pour nos fournisseurs/partenaires afin de les évaluer et les inciter à respecter les principes du droit de l'Homme sur leur sphère d'influence.

C - Actions de philanthropie auprès d'associations

- Participation active aux œuvres de bienfaisance avec une association locale, via :
 - Sensibilisation des salariés à la participation à des œuvres sociales.
 - Soutien des actions d'association partenaire, qui œuvre en faveur d'enfants et de familles défavorisés, se manifestant par des dons matériels et financiers.

DROITS DE L'HOMME

3 - Résultats :

- 100% des salariés :
 - Possèdent un contrat de travail ;
 - Connaissent leurs droits (et ont la possibilité de s'exprimer par rapport à celle-ci) ;
 - Sont libres de s'exprimer par rapport à leurs opinions et à leur ressenti au travail ;
 - Peuvent participer activement, à leur guise, aux actions de bienveillance sociale que SETEX soutient ;
 - Ont la possibilité de faire des recommandations en vue de l'amélioration de la qualité de vie dans l'entreprise.
- Tous les collaborateurs, traitant directement ou indirectement des données personnelles d'un citoyen de l'UE, connaissent le RGPD.
- Depuis la création de SETEX, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.
- Concernant les œuvres philanthropiques auprès d'associations :

Année	Descriptif	Donateurs	Type de dons	Nombre de bénéficiaire	% Participation SETEX /objectif
2019	Donation de kits scolaires, en vue de la rentrée scolaire 2020 pour les enfants défavorisés	Salariés SETEX	Fournitures scolaires	350 enfants	8%
2021	Donation PPN pour approvisionner une cantine scolaire dans un centre s'occupant de l'éducation des enfants défavorisés	Salariés SETEX SETEX	PPN Don financier	60 enfants	192%
2022	Donation pour les sinistrés lors du passage du cyclone ANA à Madagascar	SETEX	Savons solides Savons en poudre Masques chirurgicaux Vêtements pour enfants	60 familles (300 personnes)	100%
Depuis 2014	Action avec les écoles	SETEX	Education sur le cycle de vie des plantes Sensibilisation environnementale Création de pépinières scolaires	300 élèves/année scolaire	100%

IV

DROITS DU TRAVAIL

Principe 3 → Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 → Les entreprises sont invitées à maintenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 → Les entreprises sont invitées à maintenir l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 → Les entreprises sont invitées à maintenir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

I - Politique de SETEX

- Setex respecte les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, notamment sur le travail forcé (C029-C105 - Convention 29 et 105), sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (C087-convention 87), sur l'égalité de rémunération 1951 (C100 - Convention 100), sur l'âge minimum du 1973 (C138 - Convention 138) et sur la discrimination d'emploi et profession 1958 (C111 - Convention 111).
- Setex respecte les dispositions législatives et réglementaires locales en vigueur.
- Pour maintenir un personnel motivé, épanoui et productif, SETEX met un point d'honneur à assurer la sécurité et le bien-être de ses employés.
- D'une autre part, SETEX veille également à travailler avec des fournisseurs/prestataires alignés aux différents principes, ci-dessus, auxquels SETEX a choisi d'adhérer. Le Groupe s'assure que ses partenaires/fournisseurs sont en phase avec ses différents principes. Dans le cas contraire, ils sont sensibilisés de manière à œuvrer vers ces principes.

2 - Les actions en place :

A - Formation/Sensibilisation

- Pour assurer l'épanouissement et l'évolution de chacun à son poste, Setex met en place divers programmes de formation, dont les domaines suivants :
 - Formation initiale sur le métier pour tous les nouveaux salariés ;
 - Formation professionnelle sur le produit, avant chaque prise de poste, dans le cadre du processus d'intégration ;
 - Formation en cas de réaffectation sur une autre mission en cas d'échec du salarié ;
 - Une école des superviseurs et des cadres a été mise en place pour développer les soft skills et favoriser l'évolution de carrière de chacun mais aussi développer les bonnes pratiques de management bienveillant, de communication et de bien-être au travail.
- Outre les formations systématiques, une évaluation de la qualité est effectuée régulièrement pour contrôler le niveau de chacun et mettre ensuite en place les actions de formation continue nécessaires en vue du développement des compétences pour tous les types d'activités et de produits.
- En second lieu, des formations et sensibilisations nécessaires à l'environnement professionnels sont aussi effectuées. Notamment sur le thème de :
 - La sécurité informatique et des informations ;
 - Les conditions de travail : lecture fiche de paie, calcul majoration, la couverture sociale et fiscale...

B - Actions en matière de santé et de sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail étant des facteurs clé qui garantissent la productivité et l'épanouissement d'un salarié, SETEX met en place plusieurs organisations pour assurer :

- **La sécurité sanitaire des salariés** et de leur famille via la prise en charge sanitaire par des médecins en interne, ainsi que l'affiliation de tous les salariés à l'assurance-maladie de l'Etat et a une assurance privée pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté, ainsi que leur famille sous certaines conditions. Une procédure sanitaire interne est aussi existante en cas de pandémie et d'accident au travail.
- **La sécurité physique** des salariés et des locaux via des casiers individuels pour sécuriser les affaires personnelles des salariés, le raccompagnement des salariés vers leurs domiciles, le système d'identification personnalisé via pointage biométrique ainsi que l'existence de divers plans de traitement de sinistres et d'incidents.
- **La sécurité financière** des salariés, par des rémunérations fixes et les avantages variables ainsi que des soutiens financiers dans la réalisation de leurs projets personnels (prêts scolaires et prêts projets à long terme, sans intérêts).
- **La sécurité de l'emploi** de chacun des salariés, qui se manifeste par la signature d'un contrat de travail, le respect de toutes les normes et règles en vigueur mais aussi et surtout par les opportunités offertes aux salariés d'effectuer des formations diverses et ciblées, permettant la possibilité d'évolution de carrière et de compétence.
- **La sécurité sociale des salariés**, qui se traduit par la participation des salariés au processus de décision via les enquêtes/sondages et par le biais des représentants des salariés et l'affiliation du personnel à la caisse nationale de sécurité sociale.
- **Groupe de travail (Santé & Sécurité)** composé par des salariés.

DROITS DU TRAVAIL

C - Diversité et parité :

- Pour prévenir toute forme de discrimination culturelle, ethnique, sociale ou autre au sein de l'entreprise, dès l'embauche SETEX adopte une procédure de recrutement complètement objective et liée aux compétences, aux connaissances techniques et fonctionnelles de chaque candidat. Dans la même optique, la validation des candidats se fait à plusieurs niveaux et sur la base de tests objectifs.
- SETEX veille également à respecter l'égalité entre homme et femme, dès le recrutement, sur les conditions de travail, dans l'attribution des tâches ainsi que des éventuelles promotions en s'assurant que les évaluations se fassent en se basant sur des critères de compétence et non de genre.
- Une étude sur la parité salariale est effectuée en se basant sur l'index d'inégalité professionnelle entre homme et femme.

D - Rémunération et avantages

- Règlement de la paie des employés, par virement bancaire, chaque fin de mois, accompagné du bulletin de salaire de l'intéressé.
- Prime mensuelle basée sur la productivité et la qualité de travail, ainsi que semestrielle et/ou exceptionnelle en fonction de la situation.
- Augmentation annuelle systématique des salaires, pour tous les employés, basée sur l'évaluation de performance. Les augmentations sont bien supérieures au taux d'inflation national et ne prennent pas en compte les absences pour allaitement (1h par jour) et congé de maternité (14 semaines) afin d'assurer une augmentation à taux plein au retour.
- Perception d'un salaire mensuel pendant le congé de maternité.
- Soutien des employés dans la réalisation de leurs projets, par la possibilité d'avances et de prêts spéciaux.
- Soutien des employés par le biais de prêts scolaires pendant la période de la rentrée scolaire.
- Suppléments de nuit et de week-end supérieurs au barème légal.

DROITS DU TRAVAIL

E - Discrimination

- Dès la phase d'embauche, Setex suit une procédure de recrutement évitant toute forme de discrimination.
- Lors de l'intégration, un accueil spécifique des nouvelles recrues est fait via la journée d'intégration qui permet de présenter aux nouveaux arrivants :
 - les lieux ;
 - les responsables rattachés à chaque service ;
 - la politique et les principes d'entreprise ;
 - les diverses organisations importantes.Cette journée est appuyée par la lecture du livret d'accueil.
- Suivant la journée d'intégration, un système de parrainage des nouveaux par les anciens est mis en place. L'objectif étant d'assurer un bon accompagnement des nouvelles recrues.
- Mécanisme d'alerte pour dénoncer toute forme de discrimination pendant le parcours chez Setex.
- Formation des managers sur la non-discrimination, le stress au travail, l'ouverture à la communication.

F - Concertation avec les employés et les autres parties prenantes

- Réunion systématique tous les deuxièmes jeudis du mois entre les délégués du personnel et le comité stratégique, afin de se concerter sur les remontées et les demandes reçues des salariés et étudier les actions correspondantes à mettre en place.
- Teambuilding, effectué non seulement pour la cohésion de l'équipe, mais surtout pour échanger sur les idées d'amélioration de bien-être au travail.
- Réunion hebdomadaire et périodique avec les clients, occasions durant lesquelles SETEX comme les clients discutent des stratégies pour une amélioration continue de la qualité de service et la motivation des salariés.
- Sondage régulier et panneau d'affichage pour récolter l'avis des salariés et leur permettre de s'exprimer librement sur leurs niveaux de satisfaction comme leurs nouvelles idées.
- Entretien individuel de chaque salarié, à chaque mois ou trimestre, durant lequel sont évaluées et vues ensemble les attentes des deux parties.
- Groupes de travail interservices et tous grades confondus sur l'ensemble des problématiques RSE.

DROITS DU TRAVAIL

G - Bien-être

- Pour assurer le bien-être en prévenant et/ou en éliminant toute forme de fatigue physique et mentale au travail, SETEX a mis en place :
 - Une structure (le COSTRAT) afin que le salarié lui-même ou au nom d'un de ses collègues ait un recours pour signaler une situation semblant injuste, pour obtenir de l'aide, pour soumettre une suggestion afin d'améliorer encore le bien-être de tous les salariés, pour demander toute réparation de matériel ou suggestion concernant les travaux ou environnement de travail gênant ou inadapté.
 - Cette structure prévoit de signaler le burn-out ou bore-out (épuisement professionnel), mal-être dans une mission non adaptée à ses compétences.
 - Un environnement de travail agréable, aéré et éclairé par des lumières naturelles.
 - Mise à disposition de point d'eau propre et potable à chaque étage, grâce à des filtres et un test de potabilité effectué régulièrement par l'Institut Pasteur.
- En plus de cette structure, SETEX prend également en charge :
 - La journée spéciale d'intégration pour les nouveaux collaborateurs ;
 - La cantine des salariés, tous les jours de la semaine ;
 - Le petit déjeuner trois fois par semaine ;
 - Le panier de nourriture, offert pour les périodes de vacances, telles que Noël et la fête nationale ;
 - Plusieurs activités extra-professionnelles permettant la détente et la cohésion de l'équipe : club sportif (football, basket-ball, zumba), cours de danse, randonnées, ...
 - L'accès à une bibliothèque de plus de 1 500 titres dont un large éventail d'ouvrages à destination des enfants des salariés
 - Diverses réceptions et sorties d'équipe : réveillon du Nouvel An, 14 juillet, sorties ponctuelles ;
 - Les frais de transport pour les employés, et le accompagnement des salariés via les bus de la société le soir ;
 - Les accessoires et vêtements adaptés à l'équipe de sécurité ;
 - La salle d'allaitement pour l'intimité des mères et des enfants ;
 - La crèche d'urgence, disponible pour les jeunes enfants des employés.

3 - Résultats :

- Aucun accident de travail survenu dans les locaux de SETEX depuis sa création.
- Aucune plainte concernant des vols d'affaires personnels reçue des salariés.
- Aucun salarié n'ayant subi d'agression physique au travail ou durant les heures de raccompagnement.
- La salle d'allaitement atteint son objectif de permettre un moment d'intimité entre les mamans et leur enfant.
- Zéro remontée concernant des cas de discrimination, agression physique et morale reçu.

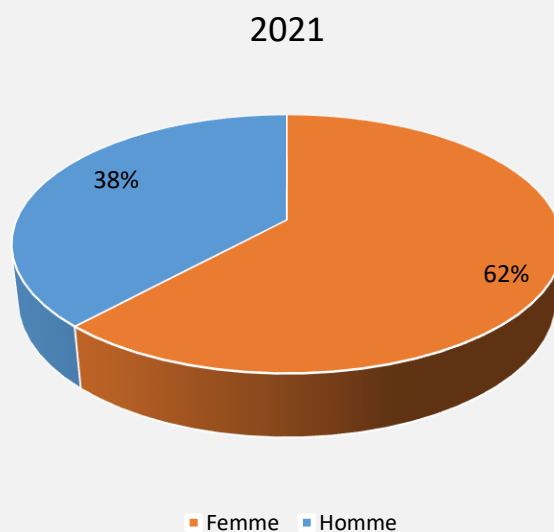
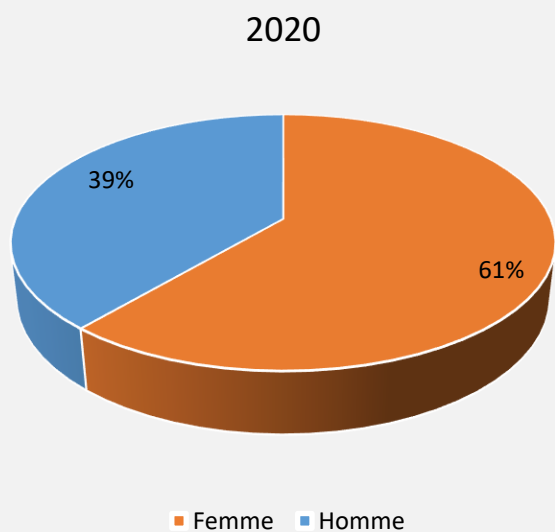
Remontée des collaborateurs	2021
Retard de paiement prime/majoration/salaire	6
Fumée de cigarette	1
Demande de révision de grille salariale sur une catégorie spécifique de salariés	1
Four à micro-onde hors service	1
Demande de paiement solde congé	1
Demande exceptionnelle sur la procédure de prise en entretien avant départ	1



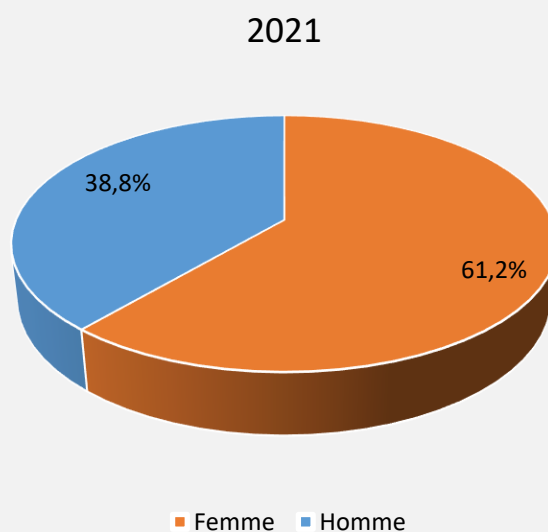
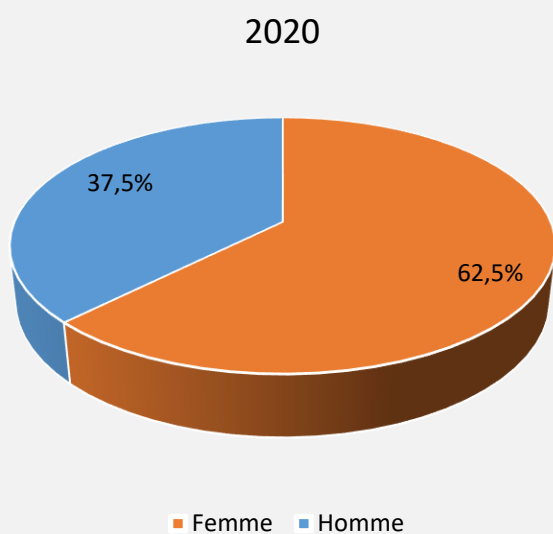
100% des demandes reçues sont prises en considération et traitées via le mécanisme d'alerte. Les retards de paiement de primes (6 occurrences, en une année, versus 600 salariés – avec prime mensuelle pour une grande partie d'entre eux) étaient dus à un délai administratif corrigé depuis.

Etat des lieux annuels des chiffres de la diversité

Dispatch de salariés par genre

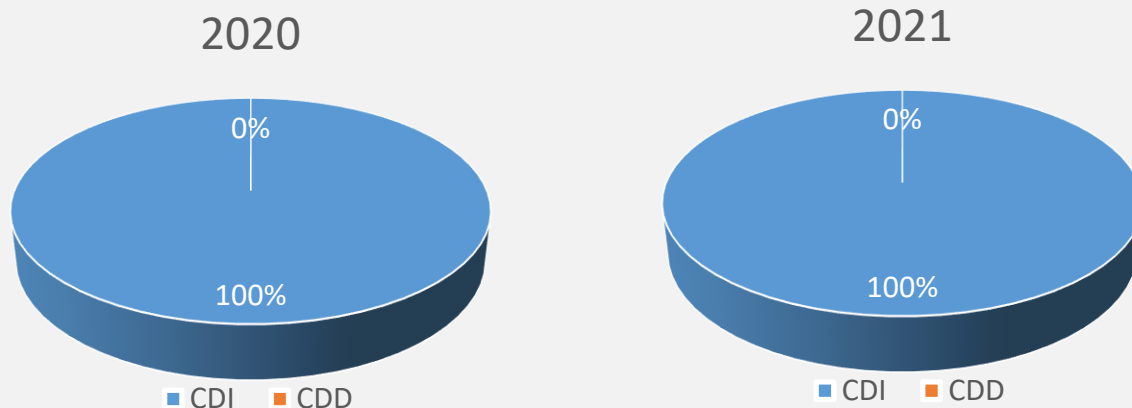


Dispatch des responsables par genre



➤ Recrutement basé sur la compétence et un test objectif et non le genre

Egalité dans les types de contrat



- Présence de sécurité de l'emploi du salarié, de par le fait du type de contrat qui est exclusivement à durée indéterminée.
- Egalité de contrat entre les hommes et les femmes, quels que soient la religion, l'origine ethnique, le statut matrimonial, l'âge et le genre, l'orientation sexuelle.

Egalité des chances de promotion pour les femmes, les hommes, les femmes enceintes...

Promotions au cours des 3 dernières années	Femme	Homme
2018 à 2019	71%	29%
2019 à 2020	75%	25%
2020 à 2021	71%	29%
Sur les trois ans	73%	27%

- La chance de promotion est basée sur la compétence et le parcours du salarié.

Comparaison de salaire entre homme et femme

Les salaires sont ici classés de 1 à 5 étoiles, 5 étoiles représentant la rémunération la plus élevée :

Echelle de rémunération - 2021	Femme	Homme
*	8%	6%
**	66%	67%
***	20%	21%
****	4%	6%
*****	1%	0%

> La répartition des employés selon leur échelle de rémunération est plus ou moins la même pour les deux sexes.

Bien-être « analyse basée sur l'ancienneté des salariés »



■ plus de 10 ■ 5 à 10 ans ■ 3 à 5 ans ■ 1 à 3 ans ■ Moins de 1 ans ■ En période d'essai

> Le taux important, qui est de 42.5%, des salariés à plus de 3 ans d'ancienneté, dans une industrie à fort turn-over et une entreprise dont les effectifs ont très fortement augmenté depuis 5 ans, indique le ressenti du bien-être des salariés chez SETEX.

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

SETEX a obtenu une note globale de 98 points sur 100 parmi les quatre différents indicateurs demandés, pour le calcul d'index d'égalité femmes-hommes 2021.

Cette note est largement au-dessus de la note minimum imposée par le ministère du travail français, qui est de 85 points.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	1,6	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,4	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	5	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			98		100
INDEX (sur 100 points)			98		100



IV

PROGRÈS À FAIRE



PROGRÈS À FAIRE



Suivi de l'évolution des fournisseurs par rapport aux évaluations effectuées

Pour les actions philanthropiques, évaluation de l'impact social des soutiens apportés

Documentation et centralisation des résultats de sondages et d'enquêtes effectués auprès des salariés

Mise en place d'actions pour préserver l'environnement :

- Economie d'énergie
- Economie d'eau
- Tri de déchets
- Recyclage de déchets