

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**.

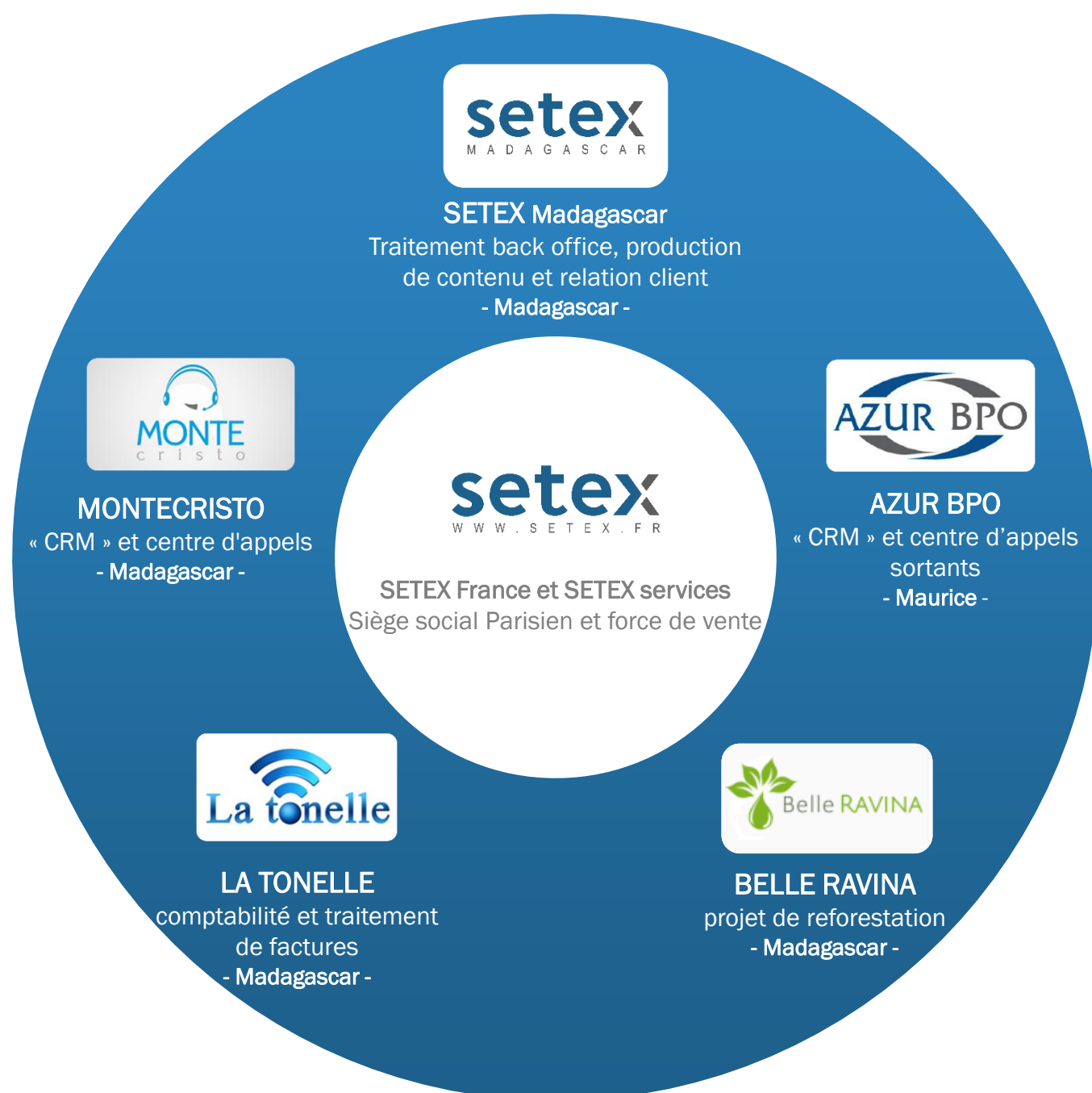
Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

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 4 filiales



NOS ENGAGEMENTS



”

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** :

Sécurité 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 |
|-------------|--|-------------------------|---|-----------------------------|---------------------------------|
| 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% |
| 2019 | Donation de kits scolaires, en vue de la rentrée scolaire 2020 pour les enfants défavorisés | Salariés SETEX et 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 | PPN | 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% |
| | Donation de kits scolaires, en vue de la rentrée scolaire 2022 pour les enfants défavorisés | Salariés SETEX et SETEX | Fournitures scolaires | 800 enfants | 58% |



IV

DROITS AU 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 hommes et femmes, 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 hommes et femmes.

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), bibliothèque, cours de danse, randonnées, ...
 - Diverses réceptions et sorties d'équipe : réveillon du Nouvel An, 14 juillet, sorties ponctuelles ;
 - Les frais de transport pour les employés, et le raccompagnement 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.

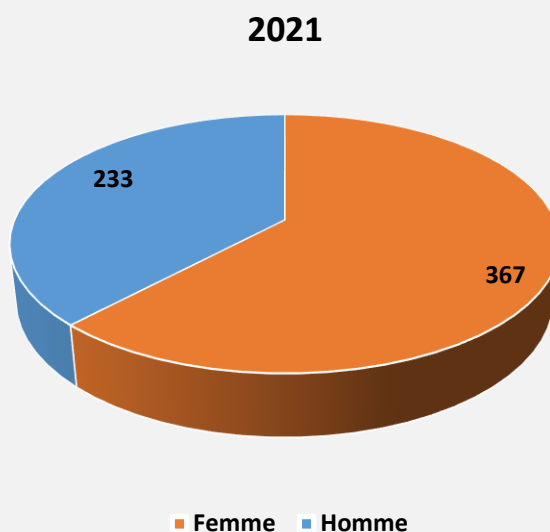
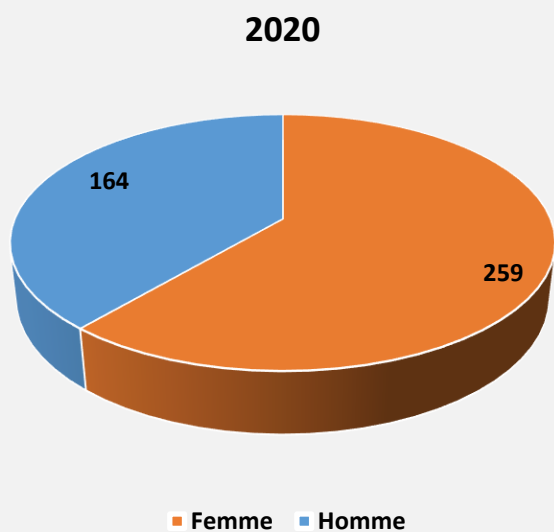
3 - Résultats :

- 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.

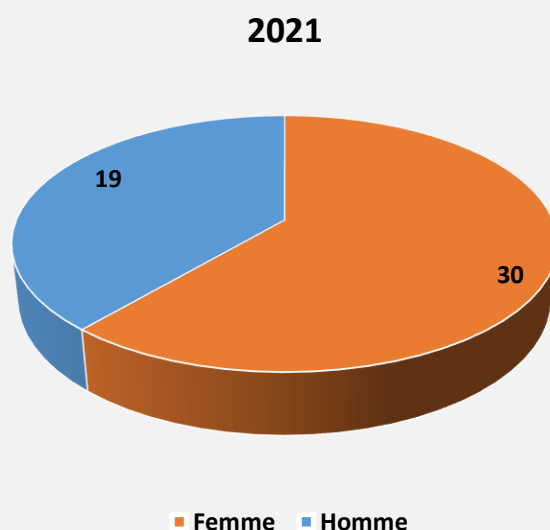
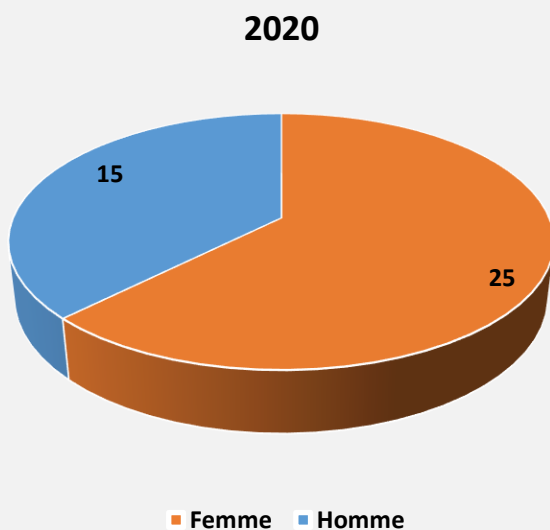
| Remontée des collaborateurs | 2021 |
|--|------|
| Retard de paiement prime/majoration/salaire | 6 |
| Fumée de cigarette | 1 |
| Demande de révision de grille salariale sur une catégorie spécifique de salariés | 1 |
| Four à micro-onde hors service | 1 |
| Demande de paiement solde congé | 1 |
| Demande 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.

Dispatch de salariés par genre

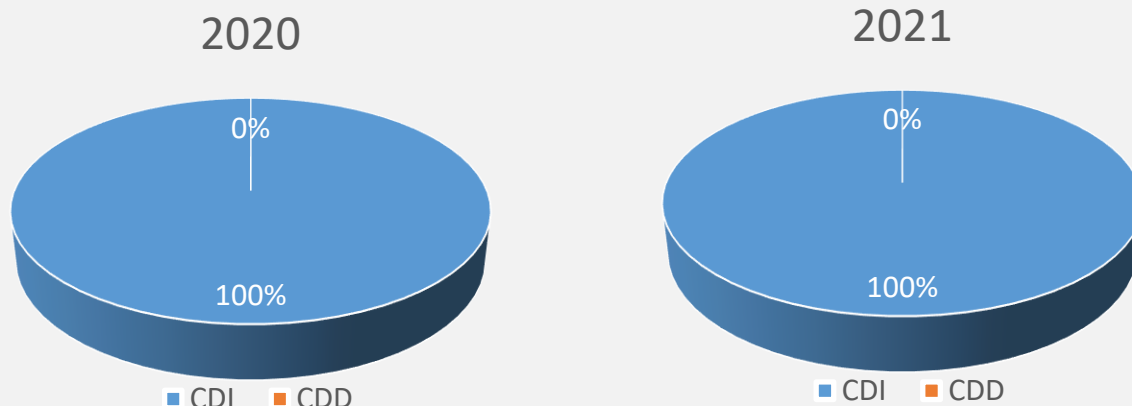


Dispatch des responsables par genre



➤ 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. Quelle que soit la religion, l'origine raciale et ethnique, le statut matrimonial, l'âge et le genre.

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.

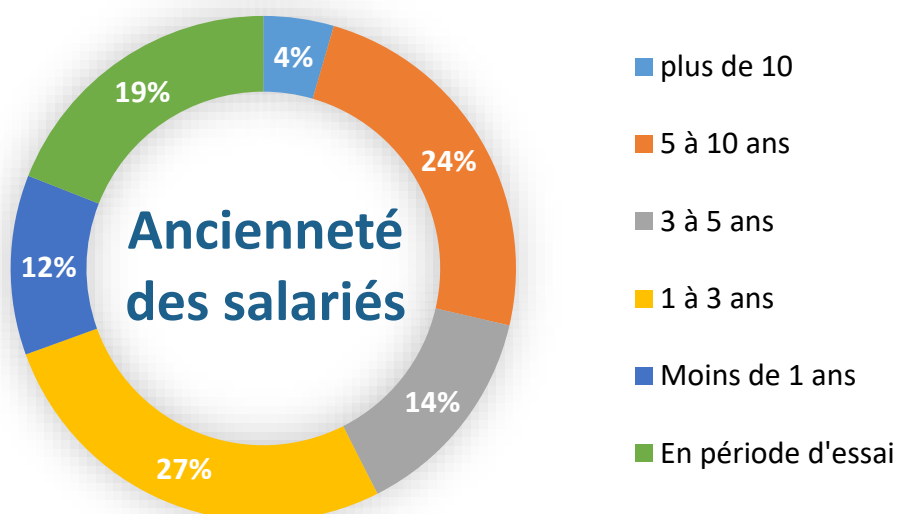
Comparaison de salaire entre hommes et femmes

Les salaires sont ici classés de 1 à 9 étoiles, 9 étoiles représentant la rémunération la plus élevée :

| Etoiles | AGENT | | SUP | | CADRE | | DIRECTION | |
|---------|-------|-------|-------|------|-------|------|-----------|------|
| | H | F | H | F | H | F | H | F |
| * | 10,3% | 8,8% | | 0,0% | | | | |
| ** | 14,7% | 27,4% | | 1,1% | | | | |
| *** | 7,1% | 10,3% | 10,3% | 1,1% | | | | |
| **** | 1,9% | 4,3% | 10,3% | 0,6% | | 0,2% | | |
| ***** | 2,8% | 1,9% | 10,3% | 1,3% | | 1,5% | | |
| ***** | | | | 0,2% | 0,4% | 0,9% | | |
| ***** | | | | | | | 0,2% | 0,4% |
| ***** | | | | | | | 0,4% | 0,4% |
| ***** | | | | | | | 0,2% | |

> 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 »



> 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 |



V ENVIRONNEMENT



Principe 7 → Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8 → À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 → À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

I - Politique de SETEX

- La protection de l'environnement est une de nos préoccupations majeures, nous veillons à protéger l'environnement dans sa généralité. En lien avec ses activités, SETEX favorise l'utilisation des ressources locales et des matériaux recyclés, limite la consommation d'énergie/eau et entretient des actions pour promouvoir la consommation durable. Nous mettons en œuvre depuis 2014 un programme de régénération forestière et valorisons nos déchets.
- Nous veillons à respecter l'ensemble des normes et législations environnementales et travaillons à compenser les impacts environnementaux provoqués par nos activités.
- Nous sensibilisons nos collaborateurs au respect de l'environnement en privilégiant les gestes simples d'écoresponsabilité en lien avec leurs activités.
- Nous avons mis en place à partir de 2021 un dispositif de suivi des achats, consommation et déchets, afin de pouvoir mettre en place une politique d'amélioration continue
- Les enjeux environnementaux font partie des critères retenus par Setex pour la sélection des fournisseurs afin de minimiser les impacts environnementaux.

2 - Les actions en place :

A Sensibilisation ou formation des employés à la protection de l'environnement

- Sensibilisation des salariés sur les gestes écologiques en entreprise et au quotidien, afin de limiter les consommations d'énergie et de matière première (navigation sur Internet, envoi d'e-mail avec pièce jointe, mise en arrêt de l'ordinateur en cas de non-utilisation...).
- Formation de nos chauffeurs sur l'écoconduite
- Sensibilisation du responsable d'achats sur l'achat responsable.

B Achat responsable

Pour trouver des produits écoresponsables avec une empreinte carbone minimale, nous avons mis en place :

- **Qualification des besoins avant chaque achat**, l'objectif étant de déterminer avec précision les besoins réels, limiter les achats en fonction du résultat de la qualification et éviter les achats inutiles
- **Une politique d'achat responsable** afin de réduire les coûts, les risques et les impacts sociaux/environnementaux, améliorer la qualité des relations fournisseurs, privilégier des produits/services locaux et durables...
- **Une procédure de validation** des fournisseurs en plusieurs étapes avec différents niveaux hiérarchiques lors de la sélection des fournisseurs
- Un choix des matériels électriques/informatiques **moins gourmands en énergie** durant l'utilisation et la fabrication, durable et recyclable, dans les limites de l'offre disponible à Madagascar
- **Un questionnaire au fournisseur** avant et en cours de partenariat afin de s'assurer que les deux parties soient en adéquation dans le cadre de la RSE

C Papiers

- Utilisation de papiers recyclés
- Sensibilisation sur les bons gestes lors de l'utilisation de papiers :
 - Sensibilisation aux questions à se poser sur la nécessité d'utilisation du papier
 - Réduction d'impression papier et encouragement d'utilisation des versions numériques
 - Impression en version recto verso pour économiser deux fois plus
 - Utilisation des papiers déjà imprimés pour les brouillons
- Dématérialisation des processus internes, tels que les tests de recrutement, les bulletins de paie et de nombreux documents administratifs
- Les fournisseurs sont sélectionnés par rapport à leur respect de l'environnement.

ENVIRONNEMENT

D Impression

- Absence d'imprimante en couleur et photocopieuse dans l'entreprise
- Sensibilisation des salariés à se poser les bonnes questions pour le besoin d'impression
- Activation du mode économique de l'imprimante
- Impression en recto-verso, autant que possible
- Recharge, à plusieurs reprises, des cartouches d'encre remplissables avant le remplacement pour éviter le gaspillage en plastique.

E Réparation et réutilisation

- Les ordinateurs sont réparés par l'équipe IT dans un atelier informatique spécialement aménagé à cet effet.
- Un électricien interne répare les équipements électriques défectueux.
- Un mécanicien sous contrat entretient et répare les bus.

F Numérique

- Un routeur est utilisé pour bloquer et filtrer les moteurs de recherche ainsi que les visites de sites web inutiles.
- L'utilisation de la messagerie instantanée est préférée à l'envoi d'e-mails lourds.
- Le nombre de destinataires et de pièces jointes dans les e-mails est limité.
- L'envoi d'e-mails inutiles est interdit.

G Plastique, recyclage

- Mise en place de points d'eau filtrée pour éviter l'achat d'eau en bouteille plastique
- Les médecins internes donnent aux employés le nombre de comprimés dont ils ont besoin en fonction de la posologie plutôt que de leur donner une boîte entière, dont une partie restera inutilisée.
- La cantine de Setex sert des produits locaux et de saison transformés par un artisan local.
- Les repas sont livrés uniquement dans des boîtes réutilisables

ENVIRONNEMENT

H Gestion / Valorisation des déchets

- Tri des déchets en amont suivant leurs destinataires : salariés, DEEE, partenaires ou compostière.
- Partenariat avec un groupe spécialisé dans la collecte et le recyclage de déchets d'entreprise (Mada compost) et une entreprise de transformation et de recyclage de papiers usés (SPAH).

Ces deux sociétés permettent à SETEX le recyclage des restes de tous ses déchets, fournissant un compte rendu des interventions effectuées. Il s'agit notamment des déchets non récupérés par les salariés et de ceux qui ne sont pas transformés en compost directement.

- Récupération des déchets organiques par les salariés afin de nourrir leurs animaux domestiques.
- Mise en place d'une compostière pour traiter les déchets organiques non récupérés par les salariés
- Les produits en fin de vie ou obsolètes (ex : processeurs trop lents, capacité de stockage dépassée, mobilier de bureau) sont soit vendus à prix réduit aux employés de Setex, soit récupérés par l'atelier qui réutilisera les pièces encore fonctionnelles.

I Déplacements

- Les vols entre la France et Madagascar sont limités, notamment grâce aux réunions par vidéoconférence. Les séjours sont d'un minimum de 10 jours.
- Prise en charge des frais de transport en commun de tous les salariés.
- Accompagnement par les bus de SETEX le soir pour limiter les modes de transport individuels.
- Disponibilité d'un mécanicien attitré pour assurer l'entretien et ainsi limiter la consommation en carburant grâce à un bon entretien.
- Prise en charge de la cantine de tous les salariés par SETEX pour limiter les déplacements entre le bureau et le domicile à l'heure du déjeuner

ENVIRONNEMENT

J Réduction de la consommation d'eau et d'énergie

L'utilisation de l'énergie est contrôlée. SETEX a mis en place des mesures visant à réduire la consommation, et sensibilise l'ensemble des collaborateurs aux économies d'énergie et d'eau pour éviter le gaspillage :

- Pour aller plus loin, une étude de faisabilité de production solaire pour autoconsommation est en cours.
- Sélection des matériels les moins gourmands en énergie durant l'utilisation et la fabrication.
- Sélection des fournisseurs selon leur engagement dans la démarche environnementale.
- Les agents doivent éteindre leur ordinateur avant de quitter le bureau.
- Les lumières sont éteintes la nuit et le week-end. Un contrôle est effectué chaque soir par les agents de sécurité.
- Toutes les ampoules à incandescence ont été remplacées par des ampoules à basse consommation.
- Les climatiseurs sont strictement limités aux salles serveurs. Les espaces de travail sont régulièrement aérés naturellement ou équipés si nécessaire d'extracteurs d'air pour assurer les bien-être et la sécurité sanitaire des salariés.
- Mise en place d'une cuve de récupération d'eau de pluie pour le nettoyage des cars et l'arrosage des jardins.

K Compensation carbone et biodiversité

- Setex contribue à la séquestration du carbone par le biais de sa filiale Belle Ravina située dans le nord de Madagascar et créée en 2014
- Belle Ravina régénère 25 hectares de forêt, dégradés par la production de charbon de bois par l'ancien propriétaire, avec les objectifs suivants :
 - La séquestration du carbone par la plantation d'une grande variété d'espèces endémiques, indigènes, et l'entretien d'un forêt tropicale.
 - La lutte contre l'érosion des sols
 - Le renforcement de la biodiversité, qui est mesuré et suivi par l'établissement d'un inventaire des espèces existantes.
 - Cette filiale mène également des programmes de sensibilisation au respect de l'environnement et au reboisement en partenariat avec deux écoles primaires.
 - Pour l'arrosage des plantes de la pépinière, un système de collecte d'eau de pluie est fonctionnel, ainsi que l'utilisation de panneaux solaires pour la totalité de la consommation électrique du site.

3 - Résultats :

| Sensibilisation / Formation | Cible | Nombre de personnes formées ou sensibilisées | Taux de sensibilisation |
|-----------------------------|---------------------------------|--|-------------------------------------|
| Gestes écologiques | Tous les salariés | 600 | 100% |
| Ecoconduite | Chauffeurs | 10 | 100% |
| Achat responsable | Salariés des services concernés | 17 | 100% |
| Evaluation RSE | Fournisseurs | 29 | 40% avec un objectif de 60% en 2023 |

| Valorisation de déchets | Mise en place | Volume |
|-----------------------------------|---|-------------|
| Papiers A4 et papiers hygiéniques | Utilisation de papiers recyclés | 100% |
| Tout type de déchets | Traitement et recyclage par Madacompost | 3.28 tonnes |
| Déchets organiques (Autre) | Récupérés par les salariés pour nourrir les animaux domestiques | 400 kg |
| Papier | Transformé par un partenaire producteur de papiers hygiéniques (SPAH) | 400 kg |
| DEEE | Vente aux enchères à prix modique auprès des salariés ou don | 231 pièces |

ENVIRONNEMENT

| Thème concerné | Bilan 2021 | Objectif |
|----------------------------------|--|--|
| Consommation en eau | 4 700 m ³ d'eau | Objectif de réduction de la consommation et récupération d'eau de pluie en 2023 |
| Transport | 200 000 km effectués par nos véhicules | Réduction de la consommation des véhicules SETEX, via la pratique de l'écoconduite et l'entretien régulier des véhicules |
| Consommation en électricité | 190 000 kWh | Objectif de réduction des émissions pour l'année 2024 via la mise en place de l'utilisation de l'énergie solaire |
| Cartouche d'encre | Remplacement tous les 15 jours | Réduction d'achat à hauteur de 75% en raison du système de recharge des toners, entraînant un remplacement que tous les 60 jours |
| Achat labellisé | 100% des achats de papiers sont labellisés | Prédominance d'achats écolabellisés pour les produits disposants de fournisseurs labellisés à Madagascar en 2024 |
| Forêt entretenue et/ou régénérée | 25 hectares | Compensation des impacts environnementaux provoqués par les activités SETEX (achat, transport, consommation d'énergie...) |
| Individus plantés | 54 800 arbres plantés depuis 2014 | |

➤ Aucune enquête, affaire judiciaire, ordonnance, amende et autre événement pertinent concernant les principes relatifs à l'environnement



ANTI-CORRUPTION

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.

I - Politique de SETEX

- Setex a mis en place une charte éthique explicite sur le thème de la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.
- Setex refuse tout engagement auprès d'organisations qui seraient susceptibles d'encourager et/ou de participer à des activités de corruption. Cette règle est appliquée sur l'ensemble des activités, salariés, fournisseurs, clients.

ANTI-CORRUPTION

2 - Les actions en place :

A Identification des services exposés aux risques de corruption

- Setex a mis en place des formations spéciales pour les postes exposés aux risques de corruption (Cadres, Administration, Informaticiens, Acheteurs...)

B Mise en place de plusieurs documents afin de lutter contre la corruption

- **Le code de conduite** constitue un guide devant être appliqué au quotidien par tous les salariés et qui se réfère à la loi SAPIN II et à la convention des Nations unies contre la corruption. Il s'attache à lutter contre toutes les formes de corruption.
- **La procédure d'achat responsable** est mise en place pour ne pas favoriser les fournisseurs sur des critères subjectifs, mais en restant objectif et impartial en comparant la qualité et les prix des prestations proposées.
- **Une politique pour la gestion efficace des cadeaux** donnés par les partenaires est établie pour définir les règles, les limites acceptables et interdites, les procédures à suivre. Les cadeaux sont redistribués aux salariés les plus méritants (ex. aux médecins internes suite à leur implication dans la lutte anti covid en 2020 et 21)
- **Un registre cadeaux** répertorie les cadeaux venant des fournisseurs
- **Une procédure spécifique est proposée au lanceur d'alerte** pour que chacun puisse remonter de manière sécurisée ses préoccupations en matière de discrimination, harcèlement, ou simple mal-être.

C Canaux de communication et mécanismes de suivi pour rapporter les inquiétudes ou demander conseil

- Setex a mis en place plusieurs structures afin de rapporter les inquiétudes ou demander conseil
 - Comité stratégique (COSTRAT) composé de deux personnes avec une parité hommes/femmes, qui recueille et analyse toutes les remontées des salariés. Chaque collaborateur peut aussi obtenir des conseils auprès de ce comité. L'anonymat de la personne est garantie par ce Comité.
 - Délégué du personnel
 - Parrain, marraine
 - Un mail costrat@setex.mg à la disposition de tous les salariés

ANTI-CORRUPTION

D Sensibilisation et formation des employés sur l'engagement anti-corruption

- Des formations internes sont organisées au sein de l'entreprise afin de sensibiliser les autres collaborateurs.

E Contrôles internes pour assurer la consistance de l'engagement d'anti-corruption

- Réalisation d'un audit par un prestataire externe
- Contrôle interne sur les salaires et les autres dépenses, avec plusieurs niveaux de contrôles et séparation des fonctions

F Sélection des fournisseurs

- Setex rejette toute forme de favoritisme dans le cadre du choix de ses fournisseurs. Ainsi, pour chaque nouvelle prestation, plusieurs devis sont réalisés sur les mêmes critères afin de permettre le choix le plus impartial possible, avec plusieurs intervenants indépendants
- Évaluation systématique des fournisseurs de premier rang quant au respect de la loi Sapin II
- Paiement des fournisseurs uniquement par virement bancaire et vérification de leur immatriculation fiscale
- Contrat commercial établi avec tous les fournisseurs importants

3 - Résultats :

- Le code de conduite ainsi que les procédures de lutte anticorruption sont communiqués auprès de 100% des responsables et des services exposés à la corruption (Direction, Cadre, Superviseur et Team leader, Équipe administration, Acheterus, Équipe IT, Équipe recrutement)
- Tous les salariés ont été sensibilisés sur les procédures à suivre pour le traitement des incidents relatifs à la corruption et sont formés à l'éthique
- Aucun cas de non-respect aux règles d'éthique n'a été identifié au cours de la période de reporting.
- Audit comptable effectué annuellement par un prestataire externe pour assurer la cohérence avec les engagements anti-corruption
- Contrôle interne sur les dépenses et les mouvements financiers
- Objectif de 100% d'achat labellisé en 2024, sur les produits disposants de fournisseurs labellisés à Madagascar.
- 40% des fournisseurs sont évalués dans le cadre de la RSE. Objectif d'évaluation de 60% des fournisseurs en 2023



Dossiers légaux publics concernant la corruption

- Depuis la création de l'entreprise, aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption, de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin, n'a été rapporté.
- Aucune mission gagnée par nos soins n'a été tributaire de commissionnements, avantages ou contreparties que ce soit.
- Aucun incident lié à la sécurité de l'informatique soupçonné ou confirmé



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 sociale des soutiens apportés

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

Amélioration des actions pour préserver l'environnement :

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