

Bilan **RSE** 2025-2026

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PERFORMANCES ANNUELLE



Unis pour un avenir durable,
notre engagement, votre protection.



NOTRE DEVISE

Protégeons l’avenir
en toute *sécurité*



Gourvenance

Sotel Groupe s’appuie sur une gouvernance responsable, garante de la pérennité et de la performance de l’entreprise. En intégrant la RSE comme levier stratégique, nous favorisons une dynamique d’évolution continue, fondée sur l’innovation et la transparence.

Social

L’humain est au cœur de notre démarche. Nous plaçons le respect des droits fondamentaux, la cohésion et le bien-être de nos collaborateurs au centre de nos priorités. Nous veillons à créer un environnement de travail épanouissant, équitable et porteur de sens.

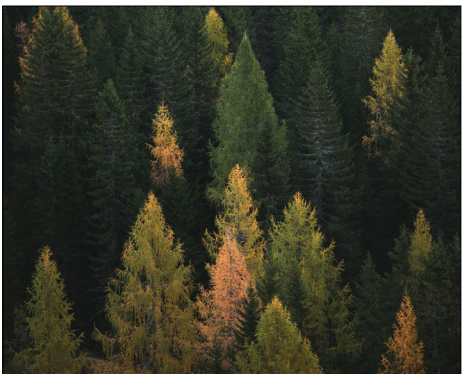
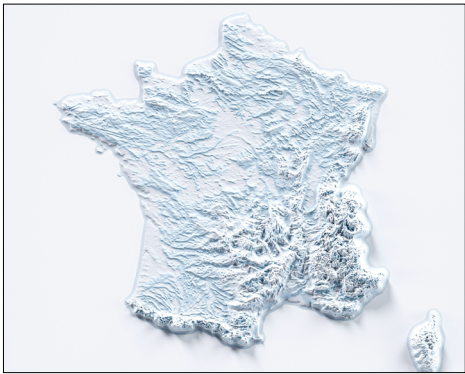
Environnement

Conscients de notre responsabilité envers la planète, nous intégrons la dimension environnementale au cœur de nos activités. Sotel Groupe agit pour une gestion raisonnée des ressources, la réduction des impacts et l’utilisation de technologies durables au service de la sécurité.

Éthique

Notre culture d’entreprise repose sur la loyauté, la responsabilité et la transparence. Nous cultivons des relations de confiance durables avec nos partenaires, fondées sur le respect des engagements, la sécurité des données et la conformité éthique de nos pratiques.

Sommaire



01	Le groupe et ses piliers	
	Présentation du Groupe	

02	Notre gouvernance RSE	
	Présentation du Groupe	

03	Nos références fondamentales	
	Présentation du Groupe	

04	Matrice de double-matérialité	
	Présentation du Groupe	

08

05	Périmètre du bilan RSE	16
	Présentation du Groupe	

10

06	Nos politiques RSE et nos objectifs	
	Nos engagements et objectifs environnementaux	18
	- Gestion de l'énergie et réduction de l'empreinte carbone - Gestion des déchets	

12

	Nos engagements et objectifs sociaux	24
	- Santé & sécurité au travail - Environnement et bien-être au travail - Développement professionnel et évolution de carrière - Diversité et inclusion & Gestion du harcèlement - Négociation collective	

14

	Nos engagements et nos objectifs pour des achats responsables	36
	Responsabilité sociale et environnementale dans notre chaîne d'approvisionnement	

	Nos engagements et objectifs éthiques	38
	- Gestion éthique des données et confidentialité (RGPD) - Éthique et intégrité au coeur de nos opérations	

	Nos indicateurs	42
	- Indicateurs environnementaux - Indicateurs sociaux - Indicateurs achats responsables - Indicateurs éthiques	

01 Le groupe et ses piliers



NOS PILLIERS FONDAMENTAUX :

Un groupe qui protège l'avenir des entreprises.
Un groupe qui protège le bien-être de tous.
Un groupe qui protège notre planète.
Un groupe qui protège en toute confiance.

SOTEL GROUPE

Un groupe spécialiste
de la sécurité des professionnels

Fondé il y a près de 40 ans par les principaux établissements financiers d'Occitanie, Sotel Groupe s'est d'abord imposé comme un acteur majeur de la télésurveillance bancaire.

Fort de cet héritage d'exigence et de fiabilité, Sotel (*Sud-Ouest Télésurveillance*) a élargi son expertise pour devenir un partenaire de référence en sécurité des sites sensibles, bancaires, industriels, aéroportuaires et classés OIV. Avec ses filiales spécialisées en télésurveillance, installation de systèmes de sécurité, formation, sécurité aérienne et surveillance humaine, Sotel Groupe est aujourd'hui le seul acteur de la sécurité privée à capitaux 100 % français capable d'offrir une solution globale sur l'ensemble du territoire.

Notre esprit et nos valeurs sont présents dans l'ensemble de nos décisions et actions. Ils nous guident pour accomplir nos missions et vérifier que nous restons continuellement en phase avec nos convictions en matière de RSE. Nous souhaitons construire notre performance et notre pérennité, en impactant positivement notre marché et nos parties prenantes. Ce projet puise également son inspiration dans les standards internationaux les plus élevés et s'incarne au travers d'engagements qui sont déployés sur le long terme.

Nos filiales



02 Notre gouvernance RSE



Un groupe qui protège l'avenir des entreprises

La gouvernance que nous promouvons vise à assurer la pérennité de l'entreprise en affirmant son projet et en partageant les meilleures pratiques RSE avec les parties prenantes, tout en utilisant la RSE comme un levier de transformation, de performance et de progrès.

PÉRENNITÉ, ESSOR, TRANSFORMATION

Le système de gouvernance RSE au sein de la société Sud-Ouest Télésurveillance (Sotel Groupe) est dirigé par M. Vincent ANDRIN, Président du Directoire. Mme Natalia VILLEGAS, membre du comité de direction élargi, joue un rôle central dans la définition des orientations stratégiques et des politiques en matière de RSE.

Les réunions RSE, présidées par le comité de direction, se tiennent une fois par trimestre. Ces rencontres clés permettent d'évaluer les initiatives en cours, de discuter des progrès réalisés et d'identifier de nouvelles opportunités pour renforcer notre engagement social, environnemental et éthique.

Les indicateurs RSE, couvrant les volets sociaux, environnementaux et éthiques, sont mis à jour de manière exhaustive et régulière, avec une fréquence annuelle. Cette démarche nous permet d'évaluer nos performances, d'identifier les axes d'amélioration et de mesurer notre impact global sur la société et l'environnement.

La communication interne et externe est un pilier essentiel de notre stratégie RSE. Planifiée avec soin et mise en oeuvre annuellement, elle offre l'opportunité de partager nos avancées, résultats et projets futurs avec toutes les parties prenantes. Cette transparence renforce notre engagement envers la durabilité et inspire confiance à nos collaborateurs, clients, partenaires et à la communauté. Ainsi, le système de gouvernance RSE de notre société, dirigé par M. Vincent ANDRIN, illustre notre engagement continu envers la responsabilité sociale et environnementale. Cette approche proactive et transparente témoigne de notre volonté de gérer nos actions RSE avec rigueur et ambition.

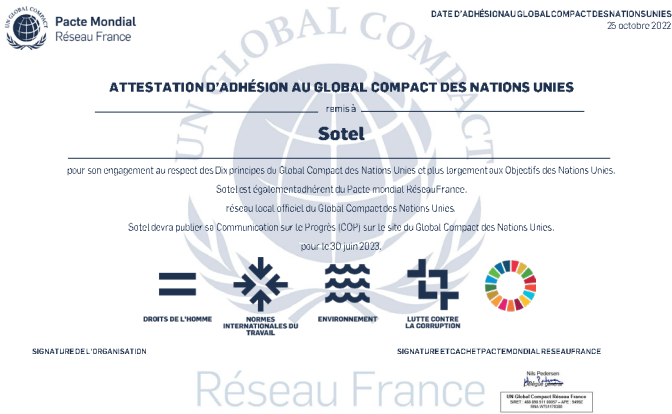
Enfin, nous nous engageons à réviser régulièrement nos politiques et objectifs RSE pour garantir leur alignement avec les besoins des parties prenantes et les enjeux actuels.



03 Nos références fondamentales

Le socle de notre engagement RSE

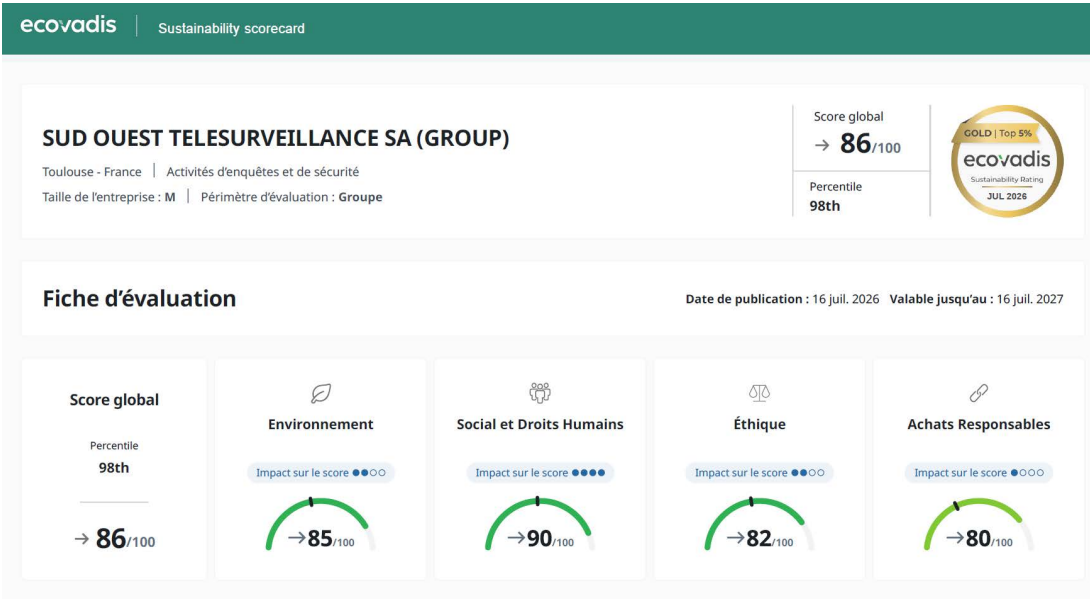
L'acte fondateur de notre démarche RSE reste incontestablement l'adhésion de Sotel Groupe au Pacte mondial en 2022, initiative la plus importante au monde en matière de développement durable et qui s'incarne de l'atteinte des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) à l'horizon 2030.



Nous nous appuyons aussi sur les lignes directrices de la norme ISO 26000, qui définit les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) au niveau international. Cette norme constitue un cadre de référence structurant de notre démarche, et nous intégrons dans nos pratiques les sept principes de la RSE qu'elle définit :

- Redevabilité
- Transparence
- Comportement éthique
- Reconnaissance des intérêts des parties prenantes
- Respect du principe de légalité
- Prise en compte des normes internationales de comportement
- Respect des droits de l'Homme

Notre démarche est évaluée chaque année par EcoVadis, organisme de référence mondial en matière d'évaluation de la performance RSE des entreprises, et nous avons obtenu la médaille Platinum, le niveau le plus élevé.

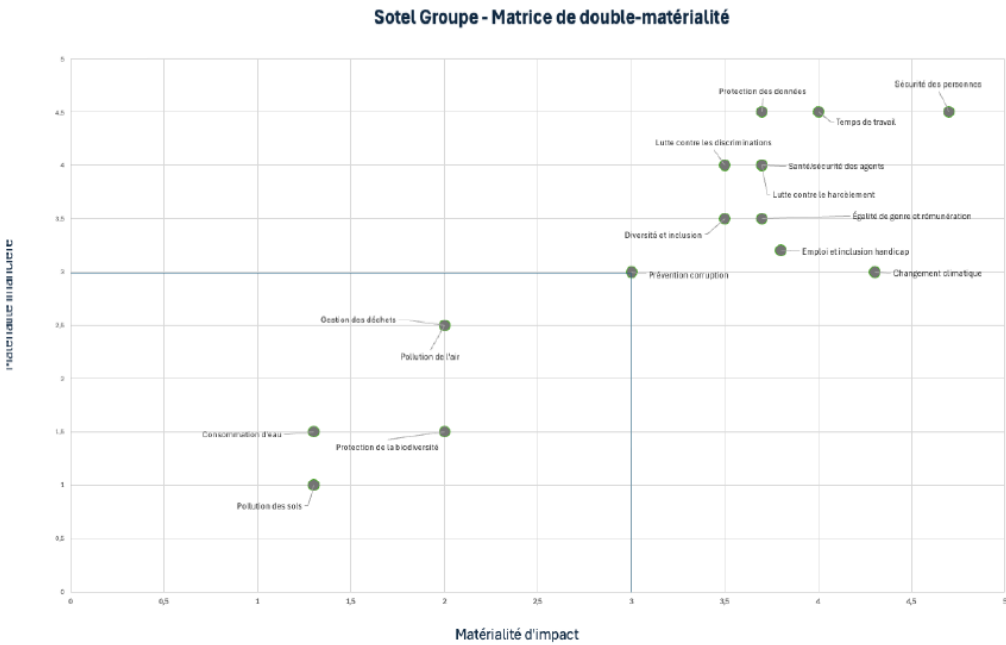




04 Matrice de double-matérialité

Nos enjeux prioritaires en matière de RSE

Pour identifier les priorités clés de notre démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), nous avons procédé à une évaluation visant à déterminer l'importance des enjeux. Cette démarche a pris en compte les aspects spécifiques à notre secteur, ainsi que l'impact des enjeux sociétaux et environnementaux sur la performance de notre entreprise. De plus, nous avons évalué l'influence de notre entreprise sur l'environnement et la société. À ce stade, l'identification des enjeux n'a pas reposé sur des entretiens directs avec les parties prenantes.



Les enjeux jugés prioritaires pour Sotel Groupe sont ceux qui sont au-dessus de la notation 3 (aussi bien du point de vue de la matérialité d'impact que de la matérialité financière).

05 Périmètre du bilan RSE

Ce bilan RSE concerne l'ensemble de l'entreprise Sotel Groupe et couvre les sites suivants :



Sotel Groupe déploie ses activités sur l'ensemble du territoire français grâce à un réseau structuré d'agences, d'antennes et d'implantations opérationnelles réparties dans plusieurs régions.

06 Nos politiques RSE et nos objectifs

1 Nos engagements et objectifs environnementaux

Chez SOTEL GROUPE SAS, nous reconnaissons notre responsabilité envers l'environnement et nous nous engageons à prendre des mesures significatives pour réduire notre empreinte environnementale.

Sotel Groupe s'engage profondément envers notre planète, considérant la Terre comme notre foyer commun. Alliant l'humain, l'innovation et la technologie, nous adoptons une approche proactive pour renforcer la sécurité. Dans cette démarche, nous sommes résolus à préserver la biodiversité, reconnaissant l'équilibre essentiel de notre environnement. Incarnant la valeur environnementale, nous agissons de manière interdépendante pour préserver notre foyer commun, en mettant en oeuvre des pratiques telles que la gestion raisonnée des ressources, la promotion de l'économie circulaire, la préservation de la biodiversité, et la lutte contre le dérèglement climatique.

RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE GES

25%

De réduction des émissions de GES d'ici 2026 par rapport à 2023.

50%

D'énergie renouvelable dans notre consommation totale d'ici 2026.

50%

De la flotte de véhicules de fonction sera électrique en 2025, soit une augmentation de 25% par rapport à l'année précédente.

100%

D'ici fin 2027 - début 2028, 100% des véhicules de fonction seront électriques. et 100 % des collaborateurs concernés seront formés aux enjeux environnementaux d'ici 2026.

RÉDUCTION DE NOS DÉCHETS

80%

Des collaborateurs sensibilisés au tri et à la réduction des déchets d'ici 2025.

Gestion de l'énergie et réduction de l'empreinte carbone

Chez SOTEL GROUPE SAS, notre politique environnementale repose sur l'engagement ferme de limiter notre consommation d'énergie et de réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Nous mettons en place des mesures visant à promouvoir l'efficacité énergétique dans l'ensemble de nos activités. Parallèlement, nous cherchons à minimiser notre impact sur le climat en adoptant des pratiques qui favorisent la réduction des émissions de gaz à effet de serre. En agissant ainsi, nous contribuons activement à la préservation de notre planète et à la lutte contre le changement climatique.

GESTION DE L'ÉNERGIE : UNE APPROCHE GLOBALE

La stratégie de gestion énergétique de l'entreprise repose sur plusieurs piliers fondamentaux. Au coeur de cette approche, l'optimisation informatique joue un rôle crucial avec le paramétrage intelligent des ordinateurs, qui passent automatiquement en mode veille après 5 minutes d'inactivité. Cette mesure, apparemment simple, permet une réduction significative de la consommation électrique du parc informatique. Parallèlement, une révolution dans l'éclairage a été mise en oeuvre, combinant l'installation de détecteurs de mouvement dans les bureaux et le déploiement de LED basse consommation, garantissant ainsi un équilibre optimal entre efficacité énergétique et qualité d'éclairage. La modernisation s'étend également aux systèmes de climatisation, qui sont désormais conformes aux normes actuelles pour optimiser leur rendement énergétique. Enfin, nos collaborateurs sont sensibilisés aux bonnes pratiques environnementales via la communication d'un guide.

MOBILITÉ DURABLE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS

La politique de réduction des émissions liées aux déplacements s'articule autour d'une gestion de flotte innovante et responsable. Le renouvellement quadriennal systématique de la flotte avec véhicules eco2 constitue la pierre angulaire de cette stratégie. Cette approche est renforcée par le déploiement du système WEBFLEET de géolocalisation, qui permet une optimisation précise des trajets, tandis que le programme OPTIDRIVE encourage activement l'éco-conduite à travers un système de classement incitatif. L'entreprise va plus loin en promouvant activement les alternatives aux déplacements physiques : la visioconférence est privilégiée pour les réunions inter-régionales, la télémaintenance est développée pour minimiser les interventions sur site, et une prime transport attractive encourage l'utilisation des transports en commun.

INNOVATION LOGISTIQUE ET CULTURE ENVIRONNEMENTALE

L'optimisation logistique représente un autre aspect crucial de cette démarche environnementale, notamment à travers l'organisation ingénieuse de « tournées fournisseurs » hebdomadaires. Cette initiative permet au magasinier de centraliser efficacement les collectes auprès des fournisseurs locaux, réduisant ainsi considérablement le nombre de livraisons et l'empreinte carbone associée. Cette approche s'inscrit dans une démarche plus large de développement durable, soutenue par la réalisation régulière de Bilans Carbone. Un programme complet de sensibilisation des employés aux économies d'énergie vient compléter ce dispositif, contribuant à l'émergence d'une véritable culture d'entreprise écoresponsable, où chaque collaborateur devient acteur du changement environnemental.



Un bilan carbone a également été calculé sur les scopes 1, 2 et 3. Celui-ci couvre tout le périmètre de Sotel Groupe et a été réalisé conformément à la méthode Bilan Carbone® dans le cadre d'un Diag Décarbon'action en partenariat avec la Bpi et l'ADEME. Nos résultats et objectifs de réduction carbone sont publiés sur notre site internet ainsi que sur le site de l'ADEME.



En 2024, nos émissions de scope 1 étaient de 309,9 tCO₂e (7,1%), nos émissions de scope 2 étaient de 28,41 tCO₂e (0,7%) et enfin, nos émissions de scope 3 étaient de 4 006,14 tCO₂e (92,2 %). En ce qui concerne nos objectifs de réduction à horizon 2050, nous nous sommes uniquement fixés des objectifs sur nos émissions indirectes (- 52 tCO₂e).

Gestion des *déchets*

Chez Sotel Groupe, nous nous engageons activement à réduire nos déchets et à optimiser la gestion du tri au sein de toutes nos opérations. Pour cela, nous mettons en place des actions concrètes telles que la réduction à la source, la réutilisation des matériaux lorsque cela est possible, et le recyclage systématique des déchets-générés.

GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS : UNE APPROCHE GLOBALE ET COLLABORATIVE

Chez Sotel, la gestion des déchets s’inscrit dans une démarche environnementale ambitieuse qui mobilise l’ensemble des collaborateurs. Cette approche collective commence par la sensibilisation : chaque membre de l’équipe est formé aux bonnes pratiques environnementales grâce à un guide dédié, qui détaille les procédures de tri et de réduction des déchets. Cette formation continue garantit que chacun devient acteur de notre engagement environnemental au quotidien.

UN SYSTÈME DE TRI SOPHISTIQUE ET ADAPTÉ

Notre stratégie de gestion des déchets repose sur un système de tri élaboré, parfaitement intégré à nos activités quotidiennes. Sur les chantiers, un réseau de bennes spécialisées permet une séparation méticuleuse des matériaux : papiers, plastiques, composants électroniques et câbles dont le cuivre est valorisé. Cette organisation méticuleuse s’appuie sur des partenariats solides avec des sociétés spécialisées, garantissant un traitement conforme aux normes environnementales les plus exigeantes.

UNE GESTION EXPERTE DES DÉCHETS SENSIBLES

Les déchets présentant des risques environnementaux font l’objet d’une attention particulière. Batteries et piles suivent un parcours de recyclage spécifique, tandis que les consommables usagés sont traités selon un protocole rigoureux encadré par des contrats professionnels dédiés. Cette vigilance accrue témoigne de notre détermination à protéger l’environnement tout en assurant une gestion responsable de ces matériaux.

L’ÉCONOMIE CIRCULAIRE AU COEUR DE NOS PRATIQUES

Notre engagement dans l’économie circulaire se manifeste à travers des initiatives concrètes et innovantes. Le matériel informatique bénéficie d’une seconde vie grâce à une politique active de réutilisation en interne, optimisant ainsi l’utilisation des ressources. Cette approche s’étend au re-conditionnement systématique des équipements et des pièces détachées, à la réutilisation des chutes de câbles pour les interventions SAV, et au réemploi des cartons d’emballage pour nos expéditions. Ces pratiques créent un cercle vertueux qui minimise notre impact environnemental tout en maximisant l’efficacité de nos ressources.



2 Nos engagements et objectifs sociaux

Chez SOTEL GROUPE SAS, nous accordons une importance primordiale au capital humain, le considérant comme un pilier essentiel de notre stratégie. Cette philosophie se traduit par une gestion des ressources humaines attentive aux besoins de nos collaborateurs. Notre engagement s'étend également à notre impact sociétal, en adhérant strictement aux principes des droits de l'Homme, aux normes de travail, et en excluant catégoriquement le travail forcé et le travail des enfants.

AMÉLIORER LES SANTÉ DES COLLABORATEURS

0

Accident du travail grave.

90%

Des collaborateurs formés à la santé et sécurité au travail d'ici fin 2026.

GESTION DES CARRIÈRES

60%

des collaborateurs formés chaque année.

20h00

De formation en moyenne par collaborateur/an.

DIVERSITÉ

100%

Des collaborateurs formés à la lutte contre la discrimination d'ici fin 2025. Au moins 6% de salariés en situation de handicap d'ici fin 2026.

AMÉLIORER LES CONDITIONS COLLECTIVES

Mise en place d'une enquête de satisfaction annuelle d'ici 2026.

75%

De collaborateurs satisfaits à l'enquête annuelle sur les conditions de travail – NAO.

DROITS DE L'HOMME

80%

Des fournisseurs ayant signé notre Code de conduite fournisseurs d'ici fin 2026. Celle-ci mentionne les principes fondamentaux à respecter en matière de respect des Droits de l'Homme et de lutte contre le travail forcé.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Maintenir les 6 réunions de dialogue social par an et CHSCT.

Un groupe qui protège le bien-être de tous.



Santé et sécurité
au travail

La santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs sont au coeur de nos priorités. Nous nous efforçons continuellement d’améliorer nos pratiques et de mettre en oeuvre des mesures préventives pour minimiser les risques au sein de notre organisation. Aucun travail ne peut justifier la mise en danger d’une personne, et c’est pourquoi nous accordons une priorité absolue à la santé et à la sécurité au travail.

UNE POLITIQUE GLOBALE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La protection et le bien-être des collaborateurs sont au coeur des priorités de Sotel Groupe, qui déploie une stratégie de prévention à la fois complète et dynamique. Cette démarche s’appuie sur le Document Unique, véritable pierre angulaire de notre SOTEL GROUPE SAS – Rapport RSE 2024- 2025 – page 13 politique de sécurité, accessible à tous et régulièrement actualisé ; celui-ci recense les risques pour la santé et la sécurité de nos collaborateurs ainsi que les actions mises en place pour réduire ceux-ci. Au-delà de ce cadre fondamental, l’entreprise a développé une approche holistique de la santé au travail, intégrant une sensibilisation poussée aux risques professionnels, y compris les risques psychosociaux. Cette vision globale se concrétise également par une protection sociale robuste, avec un régime de prévoyance couvrant les employés et leurs familles, complété par une complémentaire santé subventionnée qui garantit un suivi médical régulier.

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PENSÉ POUR LE CONFORT ET LA SANTÉ

L’engagement de Sotel pour le bien-être au travail se traduit par des investissements concrets dans l’ergonomie et le confort. Chaque aspect de l’environnement de travail a été minutieusement étudié : des panneaux absorbants acoustiques réduisent les nuisances sonores, tandis que chaque poste bénéficie d’équipements ergonomiques adaptés – écrans ajustables, fauteuils ergonomiques et souris verticales – pour prévenir les troubles musculo-squelettiques. La qualité de l’air n’est pas en reste, avec un système de ventilation modernisé. L’entreprise va plus loin en proposant un dispositif d’entretien de liaison pour les arrêts maladie prolongés, permettant au salarié d’exprimer ses besoins en termes de santé et sécurité au travail et d’adapter les conditions de travail.

UNE CULTURE DE LA PRÉVENTION PAR LA FORMATION

La formation constitue un pilier essentiel de notre politique de prévention. Un programme complet couvre tous les aspects de la sécurité, des formations pratiques comme «gestes et postures» aux qualifications techniques spécifiques (habilitations électriques, CACES, OPPBTP). La sécurité incendie fait l’objet d’une attention particulière, avec des exercices d’évacuation réguliers et des plans clairement affiché pour se préparer aux situations d’urgence. Cette approche préventive s’étend également à la gestion du stress et des incivilités, démontrant notre engagement à protéger nos collaborateurs dans toutes les situations professionnelles.

LA SÉCURITÉ EN ACTION SUR LE TERRAIN

Sur le terrain, la sécurité se concrétise par une politique d’équipement rigoureuse. Chaque collaborateur dispose d’EPI complets et régulièrement contrôlés. La prévention s’étend aux déplacements, avec des véhicules équipés de trousse de secours et soumis à des contrôles réguliers. Pour les longs trajets, l’entreprise privilégie le confort et la sécurité en encourageant l’hébergement sur place, illustrant ainsi sa volonté de prévenir la fatigue et les risques associés aux déplacements prolongés. Des examens de santé sont régulièrement menés pour s’assurer de la bonne santé des collaborateurs.



**Environnement
et bien-être
*au travail***

Chez SOTEL GROUPE SAS, nous nous engageons à créer un environnement de travail optimal pour attirer et fidéliser les talents d'exception. Notre priorité est de favoriser un équilibre sain entre vie professionnelle et personnelle, garantissant ainsi l'épanouissement et le bien-être de nos collaborateurs. Il est de notre engagement d'assurer un environnement de travail où nos salariés sont motivés et éprouvent un bien-être, garantissant ainsi la prestation d'un service de qualité.

UNE GESTION HUMAINE ÉQUILBRÉE DU TRAVAIL

Chez Sotel, l'épanouissement professionnel commence dès le premier jour, avec un processus d'intégration soigneusement pensé. Chaque nouvel employé reçoit un livret d'accueil complet qui présente non seulement l'entreprise et ses valeurs, mais aussi toutes les ressources nécessaires pour bien démarrer. Cette attention portée au bien-être des collaborateurs se reflète également dans une gestion rigoureuse des plannings, supervisée par les RH pour éviter tout risque de surcharge. Les managers, spécifiquement formés à la gestion des amplitudes horaires variables, veillent à adapter les emplois du temps aux contraintes personnelles de chacun, avec une reconnaissance financière appropriée pour les heures supplémentaires et le travail atypique.

FLEXIBILITÉ ET ÉQUILIBRE DE VIE

La modernité et la flexibilité sont au cœur de notre organisation du travail. L'accord télétravail structure cette souplesse, tandis qu'une application smartphone intuitive permet à chacun de gérer ses plannings et déplacements en toute autonomie. Cette flexibilité s'accompagne d'une attention particulière à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle : accès distant au poste de travail en semaine avec déconnexion garantie le weekend, congés spéciaux pour les moments importants de la vie (déménagement, deuil, enfant malade), avec des dispositions particulières pour les parents seuls.

UN DIALOGUE SOCIAL, DYNAMIQUE ET TRANSPARENT

La communication chez Sotel ne se limite pas à une simple transmission d'informations. Elle s'articule autour d'un véritable dialogue, rythmé par des réunions trimestrielles qui permettent de partager les avancées de l'entreprise et d'échanger sur les projets futurs. Les procès-verbaux du CSE jouent un rôle crucial dans ce dialogue, offrant une plateforme pour faire remonter les préoccupations concernant les conditions de travail. Cette transparence s'étend à la politique salariale, avec une communication claire des évolutions de rémunération, comme l'illustre l'augmentation collective de 4% prévue pour juillet 2025. Les salariés sont informés des négociations salariales collectives via les procès-verbaux du CSE. Nos salaires sont régulièrement revus et une politique de rémunération équitable est mise en place et en accord avec notre convention collective. Enfin, des congés conventionnels d'ancienneté sont mis en place.

DES AVANTAGES SOCIAUX QUI FONT LA DIFFÉRENCE

L'engagement de Sotel envers ses collaborateurs se traduit par un package d'avantages sociaux complet et diversifié. Au-delà des classiques tickets restaurant, SOTEL GROUPE SAS – Rapport RSE 2024- 2025 - page 15 l'entreprise propose un éventail de chèques (cadeaux, culture, vacances) qui enrichissent le quotidien. La dimension participative est également valorisée à travers l'intéressement annuel, le plan d'épargne entreprise et la participation aux bénéfices, créant ainsi un lien direct entre l'engagement des collaborateurs et la réussite collective. Cette approche globale de la qualité de vie au travail, où chaque élément s'articule harmonieusement avec les autres, crée un environnement professionnel où bien-être et performance vont de pair.



Développement
professionnel et
évolution de carrière

Chez SOTEL GROUPE SAS, nous plaçons le développement professionnel au cœur de notre stratégie. Notre politique de gestion des carrières et de formation traduit notre conviction : le succès de l'entreprise repose sur l'épanouissement et la compétence de nos collaborateurs. Nous privilégions une approche d'évolution continue et d'accompagnement sur mesure, favorisant ainsi un environnement où l'excellence et la croissance personnelle s'épanouissent. La formation et le développement occupent une place centrale dans la politique de Sotel, visant à soutenir l'évolution professionnelle de nos collaboratrices et collaborateurs tout au long de leur carrière, tout en reconnaissant et en valorisant leurs compétences.

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ ET PLAN DE FORMATION

Sotel Groupe déploie une stratégie complète de développement professionnel, articulée autour d'entretiens individuels annuels. Ces échanges privilégiés permettent aux managers et collaborateurs d'établir des objectifs professionnels précis, d'évaluer les réalisations, et d'identifier les besoins en formation. Cette démarche s'inscrit dans un plan de formation structuré qui répond aux aspirations individuelles tout en s'alignant sur les objectifs stratégiques de l'entreprise. Sotel a développé une approche distinctive de reconnaissance des compétences, créant un environnement où chaque contribution est valorisée. Cette politique globale témoigne d'un engagement fort envers l'épanouissement professionnel des équipes, offrant des perspectives concrètes d'évolution tout au long du parcours au sein de l'entreprise. La combinaison d'un plan de formation structuré et d'opportunités de mobilité interne crée un écosystème propice au développement professionnel continu.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'entreprise investit significativement dans des programmes de formation continue couvrant un large éventail de compétences. Cette approche globale ne se limite pas à l'amélioration des aptitudes professionnelles immédiates ; elle vise également à maintenir l'employabilité des collaborateurs dans un environnement en constante évolution, garantissant ainsi leur adaptabilité aux défis futurs.

ÉVOLUTION ET MOBILITÉ MODERNE

La mobilité interne représente un axe stratégique du développement professionnel chez Sotel. L'entreprise a formalisé cette démarche à travers un avenant spécifique qui encadre et facilite les transitions professionnelles au sein du groupe. Chaque évolution est accompagnée d'un soutien personnalisé, assurant une progression de carrière structurée et épanouissante. Cette politique dynamique encourage les collaborateurs à explorer de nouveaux domaines, renforçant ainsi l'agilité organisationnelle tout en garantissant la sécurité professionnelle.



Diversité, inclusion et gestion du harcèlement

Chez SOTEL GROUPE, nous sommes fermement engagés en faveur de la promotion de la diversité, de l'élimination des discriminations et de la création d'un environnement de travail sûr et respectueux pour tous nos employés.

La lutte contre la discrimination est au coeur des valeurs de Sotel, allant au-delà du simple respect des droits de l'homme pour prendre des mesures concrètes et volontaires visant à soutenir et promouvoir les droits fondamentaux. Une attention particulière est portée aux droits des groupes vulnérables, comprenant notamment les femmes, les personnes en situation de handicap et les personnes âgées. Voici quelques-unes de nos initiatives significatives.

Au coeur de la politique de Sotel Groupe se trouve une vision profondément humaniste qui place l'être humain au centre de sa mission. Cette approche se caractérise par une culture d'entreprise fondée sur l'humanité et la compassion, où l'intégrité et le respect mutuel jouent un rôle fondamental. L'entreprise s'efforce de créer un environnement véritablement propice à l'épanouissement personnel et professionnel, permettant à chaque individu de développer son potentiel tout en contribuant à la mission collective de protection.

FORMATION ET SENSIBILISATION À LA DIVERSITÉ

L'entreprise déploie un programme complet de formation, avec un accent particulier sur la sensibilisation des managers à la lutte contre les discriminations. Cette démarche s'accompagne de formations régulières sur la diversité et l'inclusion pour l'ensemble des collaborateurs, renforçant ainsi une culture d'entreprise respectueuse et inclusive.

ÉGALITÉ FEMME-HOMME

L'engagement de Sotel en matière d'égalité femmes-hommes se concrétise par un accord significatif signé le 15 octobre 2020. Cet accord garantit non seulement l'égalité de traitement dans tous les processus RH, mais assure également les mêmes opportunités d'évolution professionnelle indépendamment du genre. L'entreprise porte une attention particulière à cette question dans le secteur du BTP, traditionnellement masculin, en s'efforçant activement de combattre les préjugés. Cette démarche s'accompagne d'une politique salariale équitable dès l'embauche, basée uniquement sur les compétences et l'expérience professionnelle.

POLITIQUE INTERGÉNÉRATIONNELLE

La dimension intergénérationnelle est également au coeur des préoccupations de l'entreprise, comme en témoignent les accords «Génération» et «Plan Senior». Ces dispositifs comprennent des mesures concrètes pour maintenir l'emploi des salariés âgés, favoriser la transmission des savoirs entre générations, et proposer des aménagements spécifiques comme l'exonération du travail de nuit pour les seniors. Un accompagnement personnalisé est également prévu pour faciliter la transition vers la retraite.

INCLUSION ET HANDICAP

L'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un pilier majeur de la politique RH, formalisé par un partenariat avec l'AGEFIPH. Cette collaboration se traduit par des actions concrètes : respect des quotas d'emploi, aménagements spécifiques des postes de travail, solutions de reclassement (comme illustré par l'exemple d'un technicien à Toulouse qui a été reclassé à un poste sédentaire), et conception adaptée des centres de télésurveillance pour faciliter l'accès et le travail des personnes handicapées.

POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

La politique de recrutement reflète cette volonté d'inclusion à travers des offres d'emploi non genrées et non discriminatoires, examinant toutes les candidatures de manière équitable. Aussi, cette politique antidiscriminations est déployée tout au long de la carrière des collaborateurs. L'entreprise privilégie la promotion interne, notamment pour les postes de cadre, tout en encourageant la formation professionnelle via l'alternance. Le code éthique, signé par tous les collaborateurs, intègre des dispositions spécifiques pour prévenir le harcèlement au travail. Un référent harcèlement a été nommé, et une procédure d'alerte claire permet de signaler tout incident, avec des protocoles établis pour la résolution des situations et l'accompagnement des victimes. La procédure de signalement permet d'alerter sur toute situation, que ce soit des cas de harcèlement, de discriminations, de sécurité des données, ou encore de corruption. Enfin, suite à l'enclenchement de la procédure d'alerte, une enquête et les sanctions nécessaires sont mises en oeuvre.

Cette approche globale de la diversité et de l'inclusion démontre l'engagement concret de Sotel à créer un environnement de travail équitable, respectueux et épanouissant pour l'ensemble de ses collaborateurs.



Négociation collective

Chez Sotel Groupe, nous considérons le dialogue social comme un pilier essentiel de notre fonctionnement. Nous favorisons un échange ouvert et constructif avec nos collaborateurs et leurs représentants afin de garantir un climat de travail respectueux et inclusif.

La gouvernance de l’entreprise repose sur un Comité de Direction (CODIR) composé des actionnaires, du président du directoire, et des directeurs membres du directoire, soit un total de trois membres. Ce comité est soutenu par trois autres membres clés : le Directeur Administratif et Financier (DAF), le Directeur des Ressources Humaines (DRH).

Chaque filiale de l’entreprise dispose d’un Comité Social et Économique (CSE), garantissant un dialogue social de proximité adapté aux spécificités de chaque entité. Par ailleurs, un CSE est également mis en place au niveau de la holding pour assurer la cohésion et la représentation des salariés à l’échelle du groupe. Cette organisation permet de structurer le dialogue social et d’assurer une prise en compte équilibrée des intérêts des collaborateurs, tout en facilitant les négociations collectives sur l’ensemble des sites et au niveau central.

Le dialogue social occupe une place centrale dans la politique de Sotel, s’articulant autour d’une communication transparente et d’une structure organisationnelle bien définie. L’entreprise a développé une approche globale visant à favoriser les échanges et la participation active de tous les collaborateurs

STRUCTURE DE COMMUNICATION

L’entreprise a mis en place un système de communication régulier et efficace, caractérisé par des réunions trimestrielles qui permettent d’informer l’ensemble des salariés sur les évolutions de l’entreprise, les nouveaux projets et les changements organisationnels. Cette démarche est renforcée par l’utilisation d’une plateforme Sharepoint collaborative, véritable outil de partage d’informations où chaque collaborateur peut suivre les actualités du Groupe et de ses filiales, tout en ayant la possibilité d’interagir activement via des commentaires et une boîte à idées dédiée.

INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET ACCORDS COLLECTIFS

La représentation des salariés est assurée par plusieurs instances clés : le Comité Social et Économique (CSE), la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), et les Instances Représentatives du Personnel (IRP). Ces organes jouent un rôle crucial dans la négociation et la mise en place d’accords collectifs significatifs. Parmi les accords majeurs conclus figurent ceux portant sur l’annualisation du temps de travail, l’intéressement et la participation, démontrant ainsi une volonté réelle d’associer les salariés aux résultats de l’entreprise. Des accords spécifiques comme celui sur l’égalité femme-homme (signé le 15 octobre 2020) et les accords « Génération » et « Plan Senior » témoignent également de l’engagement de l’entreprise en faveur de l’équité et de la diversité.

POLITIQUE D’ÉCOUTE ET D’ACCESSIBILITÉ

L’accessibilité et l’écoute constituent des piliers essentiels de cette politique de dialogue social. La direction et le CSE maintiennent une politique de « porte ouverte », assurant une disponibilité constante pour répondre aux préoccupations des collaborateurs. Cette approche est complétée par un système d’entretiens professionnels réguliers, permettant un suivi personnalisé de l’évolution de chaque salarié. Cette démarche globale reflète la volonté de Sotel de créer un environnement de travail où le dialogue est non seulement encouragé mais constitue un véritable levier de progrès social et de développement collectif.



3

Nos engagements
et nos objectifs pour
des achats responsables

Chez SOTEL GROUPE SAS, nous sommes fermement engagés envers le respect des Droits humains et la protection de l’environnement. Nous interdisons catégoriquement le travail forcé et le travail des enfants, tout en promouvant des pratiques d’achat responsables. Notre engagement s’étend à notre chaîne d’approvisionnement, où nous veillons à ce que nos fournisseurs adhèrent à des pratiques sociales et environnementales éthiques. Cette approche globale renforce notre responsabilité sociétale et contribue à un écosystème commercial plus durable.

OBJECTIFS
DES ACHATS RESPONSABLES

90%

Des fournisseurs ayant signé la charte RSE d’ici 2026.

100%

Des acheteurs formés aux achats responsables d’ici début 2026.

60%

Des fournisseurs évalués sur leurs pratiques RSE d’ici fin 2026.

Responsabilité sociale
et environnementale
dans notre chaîne
d’approvisionnement

STRATÉGIE GLOBALE D’ACHATS RESPONSABLES

Au coeur de sa transformation responsable, Sotel déploie une politique d’achat ambitieuse et structurée qui va bien au-delà d’une simple démarche administrative. Cette vision se matérialise à travers un code de conduite RSE fournisseurs qui constitue le socle éthique et durable de toutes les relations commerciales du groupe. En intégrant systématiquement des clauses sociales et environnementales dans ses contrats fournisseurs, l’entreprise concrétise son engagement pour une chaîne de valeur plus vertueuse et pérenne.

EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE ET CONFORMITÉ

Pour garantir l’efficacité de cette politique, Sotel a mis en place un écosystème de contrôle complet et évolutif. En amont, une cartographie détaillée des risques RSE dans les achats permet d’identifier et d’anticiper les enjeux critiques. Cette approche préventive se conjugue avec un suivi semestriel rigoureux des documents légaux (KBIS, attestations fiscales et sociales) et une évaluation approfondie des pratiques environnementales et sociales des fournisseurs via des questionnaires ciblés. La protection des données n’est pas en reste, avec une attention particulière portée à la conformité RGPD qui se traduit par des annexes spécifiques dans chaque contrat de sous-traitance.

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL ET DURABILITÉ

L’environnement n’est pas une simple case à cocher pour Sotel, mais un axe stratégique qui guide ses choix d’achats au quotidien. Cette conviction se reflète notamment dans le partenariat avec DELL permettant la reprise du matériel pour réparation. Nous privilégions l’achat de produits durables, notamment à travers le choix d’entreprises soutenant des filières d’approvisionnement responsables. Pour aller plus loin, Sotel exige désormais systématiquement l’empreinte carbone de ses fournisseurs, démontrant sa volonté de mesurer et réduire son impact environnemental global. Cette démarche s’accompagne d’une approche circulaire concrète, intégrant maintenance préventive, réparation et reconditionnement du matériel. Pour renforcer cette dynamique, les acheteurs bénéficient de formations pointues sur les enjeux environnementaux et sociaux de la chaîne d’approvisionnement.

ANCORAGE LOCAL ET IMPACT TERRITORIAL

L’engagement territorial de Sotel se traduit par une stratégie de proximité ambitieuse, avec 70% de fournisseurs locaux répartis entre la métropole et les DROM. Cette présence décentralisée ne se limite pas à un simple choix logistique : elle participe activement à la création d’emplois et au développement économique de chaque région. La collaboration avec Greenburo, entreprise d’insertion, illustre parfaitement cette volonté de conjuguer performance économique et impact social positif. Cette approche se décline de manière cohérente selon les territoires, privilégiant les acteurs d’Occitanie et de Nouvelle Aquitaine pour l’agence de Toulouse, et les entreprises franciliennes pour l’agence de Paris.

ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET PARTENARIATS

La force du réseau Sotel repose sur plus de 200 partenariats soigneusement sélectionnés avec des entreprises à taille humaine. En excluant délibérément la sous- traitance, l’entreprise maintient non seulement un niveau de qualité optimal mais cultive aussi des relations durables et de proximité. La signature de la Charte Fournisseurs vient renforcer cet engagement en faveur de la diversité, de l’équité et de l’inclusion. Cette vision sociétale s’étend jusqu’au sponsoring sportif, véritable levier de dynamisme régional qui encourage la pratique sportive chez les jeunes et soutient l’émergence de talents locaux. Au-delà du sport, ces initiatives contribuent à tisser des liens communautaires solides tout en promouvant des valeurs essentielles comme l’esprit d’équipe et le dépassement de soi. Cette stratégie globale témoigne de l’engagement profond de Sotel dans une démarche RSE ambitieuse et cohérente. En articulant performance économique, responsabilité sociale et protection environnementale, l’entreprise construit un modèle d’affaires résilient et durable, profondément ancré dans les territoires où elle opère.

4

Nos engagements
et nos objectifs éthiques

Chez SOTEL GROUPE SAS, nous sommes conscients de l'importance cruciale d'une conduite exemplaire, non seulement envers nos partenaires commerciaux et concurrents, mais également envers nos employés et les communautés où nous opérons.

NOS OBJECTIFS
ÉTHIQUES

Lutte contre la corruption :

100%

Des collaborateurs les plus exposés formés à la lutte contre la corruption d'ici fin début 2026.

0

Incident de corruption signalé.

Sécurité des données :

0

Incidents majeurs de sécurité/an.

100%

Des collaborateurs les plus exposés formés à la cybersécurité d'ici fin 2025.

Gestion éthique des
données et confidentialité
(RGPD)

Chez SOTEL GROUPE SAS, nous accordons une importance primordiale à la protection des données et au respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Notre engagement vise à assurer la confidentialité et la sécurité optimale des informations personnelles de notre clientèle, de nos collaborateurs et de nos partenaires commerciaux.

PROTECTION ET GOUVERNANCE DES DONNÉES

Le Groupe Sotel a développé une approche proactive et intégrée de la protection des données, qui va bien au-delà de la simple conformité RGPD. Cette stratégie s'appuie sur une analyse approfondie des risques liés à la sécurité de l'information, permettant d'anticiper et de prévenir les menaces potentielles.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ET DISPOSITIFS DE CONTRÔLE

Une équipe dédiée, sous la direction du DPO, pilote l'ensemble du dispositif de protection des données. Pour garantir l'efficacité de ce système, des évaluations régulières sont menées à travers des audits de cybersécurité approfondis. En parallèle, l'entreprise maintient un dispositif de réponse aux incidents constamment actualisé, permettant une gestion rapide et efficace de toute compromission potentielle des données sensibles, notamment à travers notre procédure d'alerte concernant les fuites de données à travers notre code éthique.

MESURES DE PROTECTION ET DE SÉCURISATION

Nous avons mis en place un système complet de protection des données. Un registre centralise le traitement des données clients et définit leur durée de conservation. La sécurité est renforcée par des protocoles avancés, pendant que nos équipes sont régulièrement formées aux enjeux de la cybersécurité. La protection des données personnelles est garantie par des mesures rigoureuses contre les accès non autorisés, le tout encadré par nos politiques internes. Nous avons également mis en place une politique de sécurité du système d'information (PSSI).

ENGAGEMENT DES PARTENAIRES ET GESTION DES INCIDENTS

La protection des données s'étend naturellement aux relations avec les partenaires commerciaux via une annexe RGPD dédiée. Un système d'alerte intégré au code éthique permet à chaque partie prenante de signaler toute anomalie liée à la sécurité des données. Cette vigilance collective s'accompagne d'une démarche transparente concernant le traitement des données, avec un processus clair d'obtention des consentements pour toute utilisation d'informations confidentielles. Cette approche globale reflète l'engagement de Sotel à maintenir les plus hauts standards en matière de protection de données, créant ainsi un environnement numérique sécurisé et conforme pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Éthique et intégrité
au coeur de nos
opérations

Chez SOTEL GROUPE SAS, nous cultivons une culture d’entreprise fondée sur des valeurs éthiques solides. Notre engagement se traduit par une adhésion stricte aux principes de transparence, d’intégrité et de responsabilité dans toutes nos activités. Nous adoptons une position ferme contre toute forme de pratique contraire à l’éthique, incluant la corruption, les conflits d’intérêts, l’extorsion, la fraude, le blanchiment d’argent et les comportements anticoncurrentielles.

Sotel Groupe inscrit l’éthique et l’intégrité comme pierres angulaires de son identité, façonnant ainsi une culture d’entreprise où la confiance et la transparence guident chaque décision et interaction professionnelle.

POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

Face aux enjeux de corruption, Sotel adopte une position intransigeante qui se traduit par une approche globale et proactive. Au coeur de cette stratégie, une cartographie détaillée des risques de corruption permet d’identifier et d’anticiper les zones sensibles, guidant ainsi les actions préventives. Cette vigilance s’accompagne de formations approfondies sur les politiques anti-corruption, permettant aux employés d’intégrer les plus hauts standards éthiques dans leurs pratiques quotidiennes. Pour renforcer ce dispositif, l’entreprise a mis en place une procédure d’alerte accessible à l’ensemble des parties prenantes, offrant un canal sécurisé et confidentiel pour signaler toute suspicion de corruption ou de comportement contraire à l’éthique.

PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES

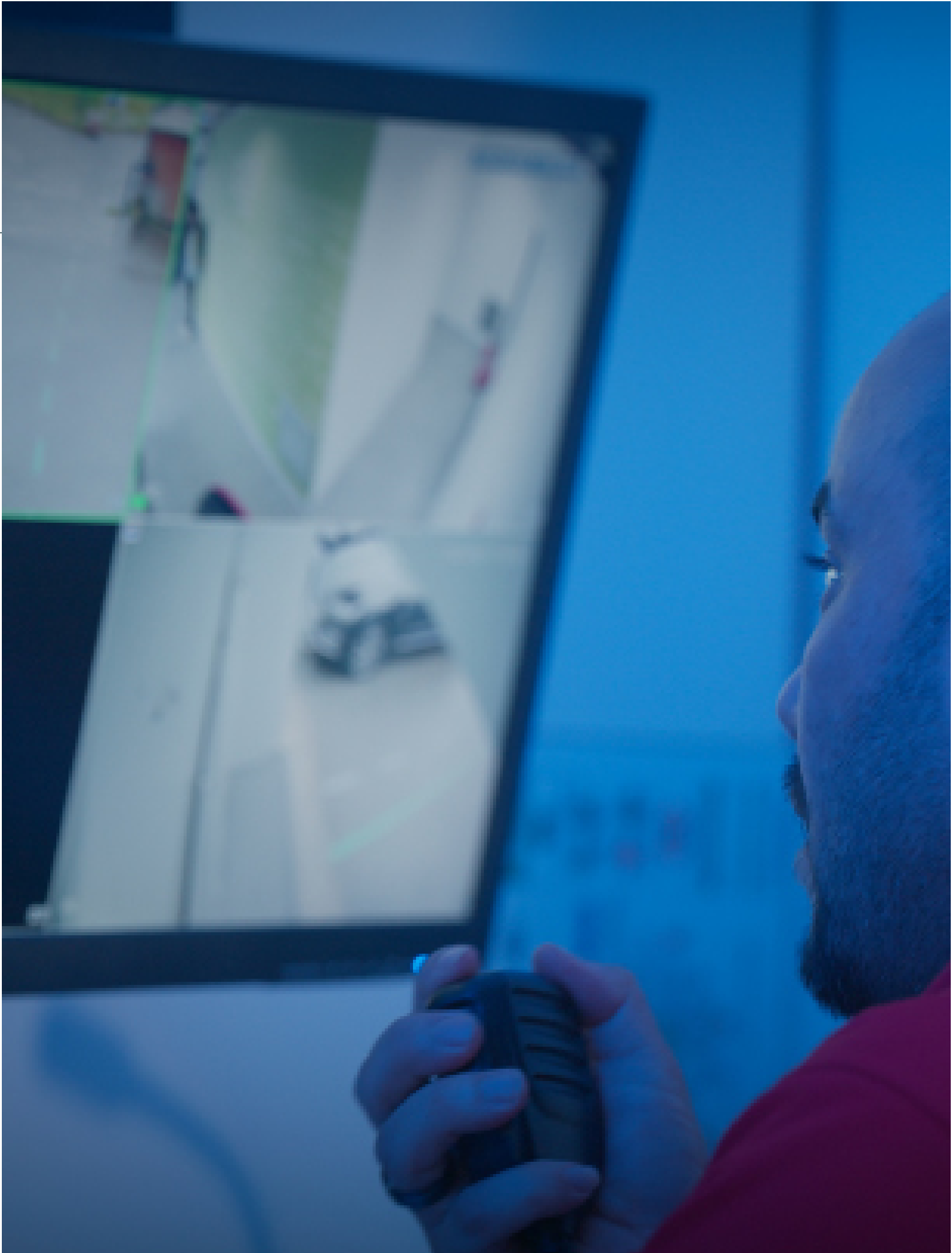
L’engagement éthique de Sotel se concrétise à travers un réseau soigneusement cultivé de plus de 200 partenariats avec des entreprises à taille humaine. En excluant délibérément la sous-traitance, l’entreprise ne se contente pas de maintenir un contrôle optimal sur la qualité de ses services : elle construit un écosystème de confiance où la transparence et l’intégrité nourrissent des relations commerciales durables. Cette approche directe contribue activement au développement économique local, créant ainsi un cercle vertueux de croissance responsable.

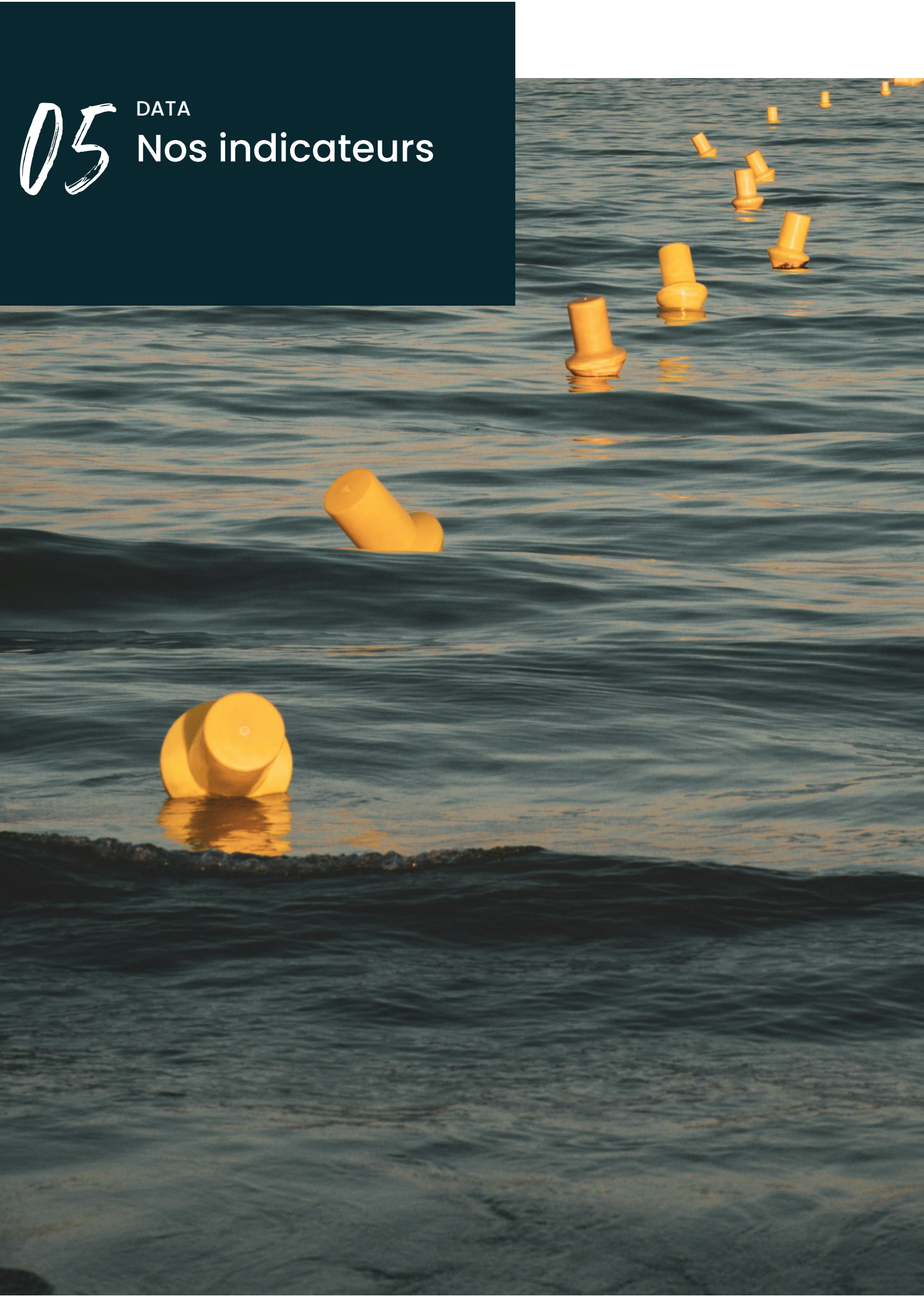
TRANSPARENCE ET CONTRÔLE

La gouvernance de Sotel repose sur un système de contrôle multidimensionnel qui ne laisse rien au hasard. Les audits annuels menés par des commissaires aux comptes s’accompagnent d’une vigilance quotidienne, notamment dans le domaine numérique où le service informatique déploie une protection robuste contre les cybermenaces. Cette culture du contrôle s’étend à l’ensemble du personnel, avec une attention particulière portée à la sensibilisation des équipes comptables, des directeurs d’agence et des commerciaux aux risques de fraude potentielle.

ENGAGEMENT ENVERS LES PARTIES PRENANTES

La relation avec les parties prenantes s’inscrit dans un cadre éthique clairement défini, où chaque interaction est guidée par des principes de transparence et d’équité. Cet engagement se manifeste à travers une politique stricte en matière de cadeaux et d’invitations, ainsi qu’une opposition ferme à toute pratique anticoncurrentielle. En protégeant scrupuleusement les droits de propriété intellectuelle et en exigeant l’adhésion de ses partenaires aux mêmes standards éthiques via sa Charte Achats Responsables, Sotel cultive un environnement d’affaires où l’intégrité n’est pas négociable. Cette approche holistique de l’éthique et de l’intégrité ne reflète pas simplement une obligation de conformité : elle incarne la vision d’une entreprise qui place la confiance et la responsabilité au coeur de sa réussite, consolidant ainsi sa position d’acteur de référence dans son secteur.





05

DATA

Nos indicateurs

NOS INDICATEURS

Environnementaux

Indicateurs environnementaux	2022	2023	2024	2025
Consommation totale d'énergie (MWh)			15 000	
Consommation totale d'énergie renouvelable (MWh)			5 000	
Poids total des déchets dangereux (tonnes)			5 000	
Poids total des déchets non dangereux (tonnes)			350	
Poids total des déchets valorisés (tonnes)			250 tonnes de déchets non dangereux ont été valorisées (recyclage, réutilisation).	
Total émissions de GES (scope 1) en tCO2e			309,95	
Total émissions de GES (scope 2) en tCO2e			28,41	
Total émissions de GES (scope 3) en tCO2e			4006,14	
Objectifs de réduction des émissions de scope 1 (CO2e)				Réduire les émissions de scope 1 de 10% d'ici fin 2025 grâce à l'électrification des véhicules de fonction (50% de la flotte en véhicules électriques).
Objectifs de réduction des émissions de scope 2 (CO2e)				Réduire les émissions de scope 2 de 15% d'ici fin 2025 en augmentant la part d'énergie renouvelable à 50 % dans la consommation totale d'énergie.
Objectifs de réduction des émissions de scope 3 (CO2e)				Réduire les émissions de scope 3 de 15% d'ici fin 2025, en optimisant les chaînes d'approvisionnement et en améliorant l'efficacité énergétique des processus.
Objectif de réduction d'intensité carbone – kgCO2e / € de CA				Réduire l'intensité carbone de 20% d'ici fin 2025, atteignant un ratio de 0,12 kgCO2e / € de CA.

NOS INDICATEURS

Sociaux

Indicateurs sociaux	2022	2023	2024	Code SASB
Nombre de salariés	341	398	463	
Part des salariés à temps plein	98%	98%	98%	SV-PS-000.A
Part des salariés à temps partiel	2%	2%	2%	SV-PS-000.A
Part des femmes	37%	26%	24%	SV-PS-330a.1
Part des femmes au plus haut niveau de Direction	1	2	2	
Part des femmes au sein du Conseil d'Administration de l'entreprise	1	1	1	
Part des personnes en situation de handicap	7%	6%	5%	SV-PS-330a.1
Part des personnes en situation de handicap parmi les cadres supérieurs	1	1	1	
Taux de roulement volontaire des employés	100%	100%	100%	SV-PS-330a.2
Taux de roulement involontaire des employés	0%	0%	0%	SV-PS-330a.2
Part des salariés représentés par des représentants du personnel	100%	100%	100%	
Nombre d'heures travaillées	595 795 h	695 686 h	807 597 h	
Nombre d'heures travaillées par employé	1 820 h / an hors CP et Repos	1 820 h / an hors CP et Repos	1 820 h / an hors CP et Repos	SV-PS-000.B
Part des heures travaillées par employé facturable	100%	100%	100%	SV-PS-000.B
Pourcentage d'employés directs couverts par une analyse du salaire décent de référence (salaire minimum)	100%	100%	100%	
Pourcentage d'employés directs payés en dessous du salaire décent	0	0	0	
Pourcentage de tous les employés payés en dessous du salaire décent, y compris les employés directs et les travailleurs prestataires	0	0	0	
Pourcentage d'écart de salaire moyen pour les employés directs payés en dessous du salaire décent par rapport à un salaire décent de référence	0	0	0	
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail, de décès ou de problèmes de santé			7 803 jours absences	
Nombre d'accidents du travail	7	10	13	
Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés	2	2	2	
Nombre moyen d'heures de formation par employé	12H	14H	17H	
Part des salariés sensibilisés au respect de la diversité, des Droits humains, à la lutte contre le travail forcé via notre Code de conduite éthique interne	100 %	100%	100%	

NOS INDICATEURS

Achats responsables

Indicateurs achats responsables	2022	2023	2024	2025
Part des acheteurs formés aux achats responsables	0	0	0	20%
Pourcentage des fournisseurs ayant signé le Code de conduite fournisseurs	0	0	0	80%
Part des fournisseurs sensibilisés au respect de la diversité, des Droits humains, à la lutte contre le travail forcé via notre Code de conduite fournisseurs	0	0	0	80%
Pourcentage des fournisseurs concernés par des clauses RSE	0	0	0	40%
Pourcentage des fournisseurs ayant fait l'objet d'une évaluation RSE via un questionnaire	0	0	0	60%
Part des fournisseurs soumis à un audit RSE	0	0	0	60%

NOS INDICATEURS

Ethiques

Indicateurs éthiques	2022	2023	2024	2025	Code SASB
Pourcentage de salariés formés à l'éthique (corruption + cybersécurité, RGPD)	0	0	85%	90%	
Pourcentage de salariés formés à l'anti-corruption	0	0	0	15%	
Pourcentage de salariés formés à la cybersécurité, RGPD	0	0	0	90%	
Nombre d'incidents signalés à travers la procédure d'alerte	0	0	0	0	
Nombre d'incidents de corruption	0	0	0	0	
Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à l'intégrité professionnelle (corruption)	0	0	0	0	SV-PS-510a.2
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information	0	0	0	0	SV-PS-230a.3
Pourcentage des incidents liés à la sécurité des données impliquant des informations commerciales confidentielles (ICC) ou informations nominatives (PII) du client,	0	0	0	0	SV-PS-230a.3
Nombre de clients touchés par les incidents liés à la sécurité des données	0	0	0	0	SV-PS-230a.3
Description de l'approche visant à identifier les risques de sécurité des données, et à y répondre	0	0	0	0	SV-PS-230a.1
Description des politiques et pratiques relatives à la collecte, à l'utilisation et à la conservation des informations liées aux clients	Cf. Partie éthique				SV-PS-230a.2
Description de l'approche visant à garantir l'intégrité professionnelle	Cf. Code éthique Interne + Partie éthique				SV-PS-510a.1