



RAPPORT DE DURABILITE

2023



ÉDITORIAL	3
A PROPOS DE CE RAPPORT	3
NOTRE ENTREPRISE	4
Profil et mission.....	4
Chiffres clés.....	4
Nos activités.....	5
Histoire du groupe.....	5
Faits marquants 2022-2023.....	5
Chaîne de valeur.....	6
Notre création de valeur.....	7
CONTEXTE, PARTIES PRENANTES ET ENJEUX	8
Contexte sectoriel du recouvrement.....	8
Nos parties prenantes.....	11
Impacts, risques et opportunités.....	14
Enjeux prioritaires.....	15
Matrice de matérialité ESG.....	16
Feuille de route stratégique.....	17
PRINCIPES DE GOUVERNANCE	18
Fonctionnement de la gouvernance du Groupe.....	18
La gouvernance de la politique de durabilité.....	18
Nos valeurs et notre éthique.....	19

STRATEGIE RSE	20
ENVIRONNEMENT.....	20
Décarbonation et transition énergétique.....	20
Nouvelles technologies moins impactantes.....	21
Economie circulaire dans la chaîne de valeur.....	24
SOCIAL.....	26
Conditions de travail et droits humains.....	26
Sécurité et stabilité des systèmes et des données.....	28
Dialogue et résolution amiable.....	32
GOUVERNANCE / ECONOMIQUE.....	33
Éthique des affaires.....	33
Gouvernance engagée et efficiente.....	35
Relation responsable avec la chaîne de valeur.....	36
PROTOCOLE DE REPORTING	38
Glossaire.....	39
Période de reporting.....	40
Périmètre de consolidation.....	40
Méthodologie.....	40
Retraitement des informations.....	40
Indicateurs ESG.....	41
Option de conformité GRI.....	40
Index de contenu GRI.....	46

ÉDITORIAL

En transition vers la durabilité

Face aux défis de la transition environnementale et sociale, SEVIGNE INTERNATIONAL limite ses impacts en adoptant des modes de production et de consommation plus responsables et crée de la valeur sociale pour une société plus équitable, en améliorant notamment la valeur économique de ses clients.

Nous assumons notre rôle et notre devoir de soutenir de nouveaux modes de vie durables, tout en garantissant un haut niveau de qualité, par un engagement fort de SEVIGNE INTERNATIONAL depuis plus de 40 ans.

La mise en place d'une politique RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) est une première étape que se fixe l'entreprise. Cette démarche permet de formaliser les engagements pris depuis plusieurs années, en matière de respect de l'environnement, d'éthique, de diversité ou encore de surveillance de nos systèmes d'information. L'entreprise doit veiller à la formation continue de ses collaborateurs afin qu'ils puissent intégrer ces nouveaux enjeux dans leurs pratiques professionnelles.

Fort de notre capacité collective à nous remettre en question, de notre réactivité, de notre volonté de rechercher toutes les solutions innovantes, nous avons formalisé notre démarche, en cohérence avec notre activité et notre stratégie.

Conscients des enjeux auxquels nous devons faire preuve de résilience, notre stratégie RSE est une démarche de progrès car beaucoup de chemin reste à parcourir.

Nous sommes convaincus du bien-fondé de notre stratégie. Elle s'appuie sur l'attention particulière que nous portons à la qualité de notre soutien auprès de nos partenaires et sur la relation que nous entretenons avec nos clients et leurs débiteurs.

Nous assumons la responsabilité que nous avons vis-à-vis de nos collaborateurs, mais aussi envers l'ensemble de nos parties prenantes qui forment notre écosystème.

Florence PAYELLE et Jonathan PAYELLE

Co-gérants

A PROPOS DE CE RAPPORT

Notre siège social :

SEVIGNE INTERNATIONAL

1 Allée Jean-Marie AMELIN

Bat E

51370 CHAMPIGNY

Tel 03.26.86.73.73

Contact mail pour le rapport de durabilité : elodie.pruvost@sevigne.com

I. NOTRE ENTREPRISE

Chiffres clés

Chiffre d'affaires	Collaborateurs	Date création	Parité H/F de la gouvernance
2 M€	25	1974	50%

Profil et mission

Fort d'une expérience de 50 ans, SEVIGNE INTERNATIONAL est spécialisé dans le recouvrement de créances et l'optimisation du DSO.

Notre expertise est le résultat de la mise en œuvre d'un savoir-faire interne acquis au travers de la connaissance des activités de nos clients et de développements informatiques personnalisés, personnalisables.

Le siège social est domicilié à Champigny (51), est inclus dans le périmètre des activités le site de Barneville-Carteret (50).

Dans la profession, notre positionnement marque une différence sur plusieurs points déterminants :

1. La déontologie au sein de notre société privilégie un profond respect de nos interlocuteurs au travers d'une négociation adaptée et adaptable.
2. La forme juridique et la constitution du capital social au travers de personnes physiques nous permettent d'œuvrer sur des choix stratégiques vis-à-vis de nos clients sans aucune pression externe.
3. Afin de maîtriser notre chaîne de valeur, nous ne déployons que des compétences internes.
4. Nous proposons des solutions digitales offrant une compatibilité des systèmes d'information. Nous traitons les exports ou flux d'échange d'informations envoyés par le client, en total respect de la réglementation RGPD.

Nos activités

Les principaux services proposés par la société concernent :

- **LA GESTION DE COMPTE CLIENT**
Nous relançons vos débiteurs en votre nom et dans le strict respect de votre politique commerciale et ce afin d'optimiser votre trésorerie
- **LE RECOUVREMENT DE CRÉANCES IMPAYÉES**
Nos missions sont effectuées selon un cahier des charges strict et en adéquation avec les demandes de nos clients. Ceci dans le parfait respect de la législation en vigueur et des règles définies par la CNIL.

Notre clientèle couvre aussi bien des besoins en B2B qu'en B2C.

Notre démarche s'inscrit dans le cadre d'une relation partenariale, de long terme avec nos clients. Notre processus commercial intègre une étape robuste de compréhension du besoin pour le qualifier, définir les objectifs de recouvrement.

Histoire du groupe

SEVIGNE INTERNATIONAL en quelques dates clés :

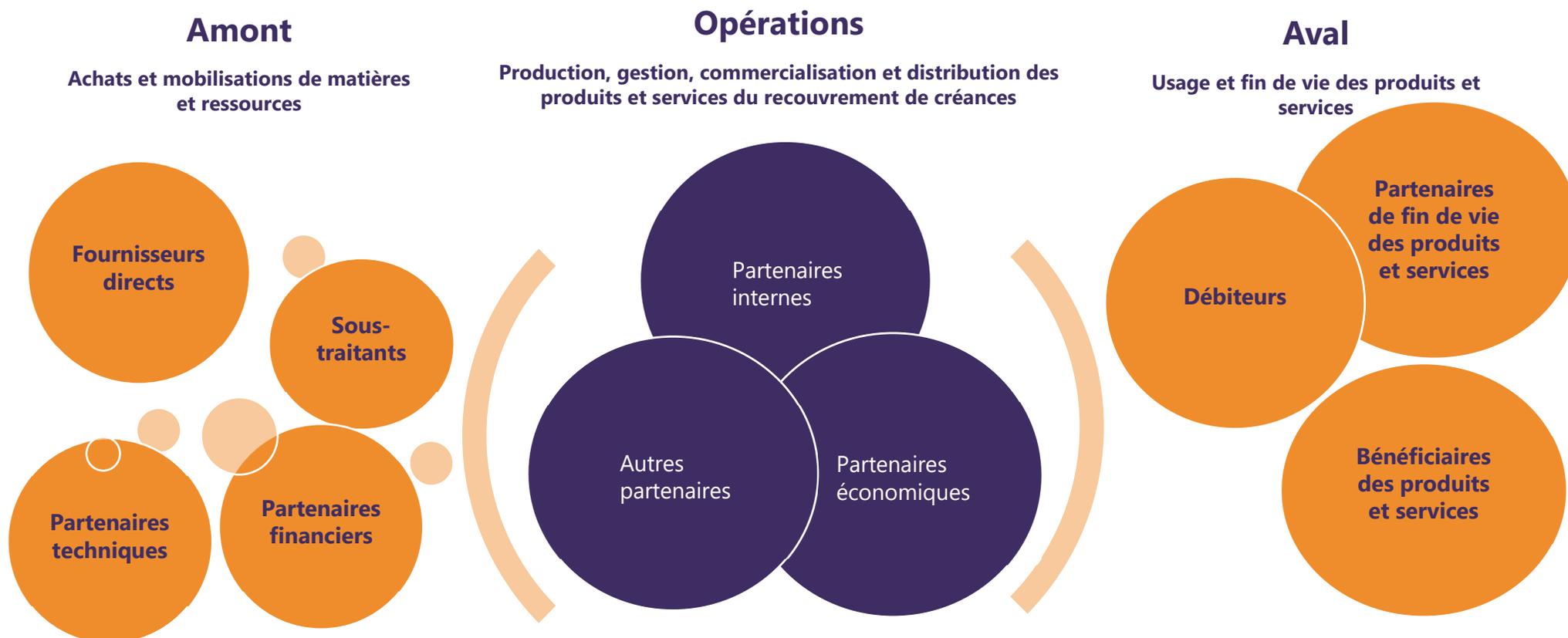
- 1974 : Création de la société par Bernard MAUPEU et Jean-Pierre PAYELLE
- 1986 : Installation dans les locaux Avenue Paul Doumer à Reims (51)
- 2000 : Ouverture du site de Barneville Carteret (50)
- 2005 : Ouverture d'un site sur Barcelone
- 2022 : Installation du siège dans les locaux de Champigny (51)

Faits marquants 2022-2023

1^{er} juillet 2022 : Changement de siège social

Chaîne de valeur

SEVIGNE INTERNATIONAL, en sa qualité d'entreprise responsable, met en avant une nouvelle approche en matière de collaboration avec les entreprises et partenaires inclus dans sa chaîne de valeur. Leur orientation commune vers plus de Responsabilité Sociétale (RSE) permet de réfléchir de manière transverse pour réduire les impacts et maximiser les opportunités.



Notre création de valeur

SEVIGNE INTERNATIONAL agit pour améliorer les conditions économiques, environnementales et sociales tout au long de sa chaîne de valeur, avec une approche de la qualité et de la sécurité de ses processus.

RESSOURCES Nos ressources en capitaux	RESILIENCE Notre modèle d'affaires	RESULTATS Pour nos parties prenantes	IMPACTS Notre contribution sociétale
<p>HUMAIN</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 25 collaborateurs ■ 25 employés en contrat permanent ■ 0 recrutement dans l'année ■ 10 heures de formation par employé <p>FINANCIER</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2 M€ de chiffre d'affaires <p>INDUSTRIEL</p> <p>Systemes de gestion sécurisés</p> <p>ENVIRONNEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 18 KWh en consommation énergétique pour nos bureaux 	<p>Ressources MOBILISER DES RESSOURCES COMPETENTES</p> <p>·</p> <p>Processus ORGANISER DES PROCESSUS EFFICIENTS ET INNOVANTS</p> <p>·</p> <p>Activités GENERER DE LA VALEUR POUR NOS CLIENTS</p> <p>·</p> <p>Gouvernance S'IMPLIQUER DANS LA CHAINE DE VALEUR</p> <p>·</p> <p>Réseau NOUER ET PÉRENNISER DES PARTENARIATS</p> <p>·</p>	<p>COLLABORATEURS</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Turnover proche de 0 ■ 100% des collaborateurs bénéficiant du télétravail ■ 100% des collaborateurs sont sensibilisés à la lutte contre la corruption ■ 20% des collaborateurs ont bénéficié d'une action de formation ■ 6.75 de taux Absentéisme <p>CHAINE DE VALEUR</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 100% des achats réalisés sur le plan national ■ 0 incident ou non-conformité éthique <p>GOVERNANCE</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 50% pour la parité H/F 	<p>Au-delà de notre chaîne de valeur, nous apportons une contribution au renforcement de la santé financière des entreprises en les aidant à gérer leur DSO.</p> <p>OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE</p> 

Tous nos indicateurs ESG sont présentés en page 41.

II. CONTEXTE, PARTIES PRENANTES ET ENJEUX

Contexte sectoriel du recouvrement

9 sur 10	56 Milliards €	800 Milliards €	25%	300 000	80%	80%
Entreprises sont débitrices	Créances impayées	Crédit inter-entreprises	Dépôts de bilan attribués à la faillite des entreprises	Emplois menacés par les faillites	du risque d'entreprise est immatériel	Des entreprises ayant perdu leurs données informatiques (cyberattaque) font faillite dans les 12 mois

Le risque de crédit est une préoccupation majeure pour les entreprises françaises. Il fait référence à la perte financière potentielle résultant du non-respect par les clients de leurs obligations de paiement. Une gestion efficace de ce risque est cruciale pour maintenir des flux de trésorerie sains, réduire les radiations de créances irrécouvrables et protéger la rentabilité. Les retards de paiement peuvent entraîner des conséquences graves sur la santé financière de l'entreprise, des problèmes de liquidités, à des retards de paiement de ses fournisseurs. A fin 2023, selon une étude de la société ELLISPHERE, on constate une diminution de -3% du retard de paiement moyen, passant ainsi à 17.7 jours, pour tous secteurs d'activité confondus en France métropolitaine. Cette baisse n'a pas été régulière sur l'année et une légère augmentation du retard de paiement moyen a été constatée au 4^{ème} trimestre 2023 avec 17.9 jours.

Le secteur de la Construction est celui qui est le plus important avec un retard de paiement moyen de 22.4 jours contre 11.2 jours pour le secteur du Commerce.

Les bons élèves restent les TPE qui paient le plus fréquemment leurs factures à échéance ou avant échéance. Les Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI) et les Grandes Entreprises (GE) demeurent les moins respectueuses des échéances avec des retards légers et systématiques

tout au long de l'année. Les factures payées à échéance représentent respectivement 22 à 27% du total des factures.

Les retards de paiement et les impayés représentent une part significative des problèmes de trésorerie qui peuvent aller d'importants à critiques, selon les entreprises. Ils entraînent non seulement des difficultés financières mais aussi une augmentation des coûts, car les entreprises doivent investir du temps ou sous-traiter le recouvrement, ou encore faire face à des frais de financement supplémentaires. Pire encore, un taux élevé de factures non recouvrées peut mener à la faillite. Le recouvrement de créances joue un rôle essentiel pour une gestion efficace de la trésorerie d'une entreprise. Les sociétés de médiation financière exercent une activité de recouvrement sur les particuliers et les entreprises pour le compte de tous les acteurs de l'économie, dans tous les secteurs d'activité, pour de grandes entreprises, mais également des structures telles que TPE, PME et ETI. Certaines de ces sociétés sont spécialisées dans l'acquisition de portefeuilles de créances cédées le plus souvent par des établissements financiers et en assurent le recouvrement pour leur propre compte.

[Bilan 2023 des défaillances retour à un niveau élevé](#)
[FocusEco Ellisphere - Procédures collectives - Bilan 2023.pdf](#)

Le métier des sociétés spécialisées en information d'entreprise, de solvabilité et de prévention de défaillance est de :

- Collecter, analyser, fiabiliser, rendre exploitables les données et délivrer des solutions d'information pour les décisions de crédit ;
- Sécuriser le crédit inter-entreprises ;
- Réduire les délais de paiement et diminuer le risque de défaillance ;
- Soutenir la croissance économique et le développement durable des entreprises.

Le secteur est très encadré par la réglementation¹ :

- Activité de recouvrement de créances :
 - Articles L.124-1 – L.111-8 et L.141-1 du Code des procédures civiles d'exécution
 - Articles R.124-1 à R.124.7 du Code des procédures civiles d'exécution
 - Loi n° 2008-776 du 04 août 2008 de modernisation de l'économie (délais de paiement)
- Créances civiles :
 - Articles L.125-1 et R.125-1 du Code des procédures civiles d'exécution (procédure simplifiée de recouvrement des petites créances)
 - Articles L.121-6 et L.121.-7 du Code de la consommation (prohibition des pratiques commerciales agressives)
 - Articles L.132.11 et L.132.12 du Code de la consommation (sanctions des pratiques commerciales agressives)
 - Articles L.111-8 du Code des procédures civiles d'exécution et articles L.121-21 et L.132-23 du Code de la consommation (perception illicite de frais de recouvrement)

- Articles L.611-1 et suivants et Articles L.621-1 et suivants du Code de la sécurité intérieure (enquête civile)
- Loi n°83-629 du 12 juillet 1983 (enquête civile)

- Délai de prescription :
 - Loi n°2008-561 du 17 juin 2008
- Créances commerciales :
 - Article L.611-1 et suivants du Code du commerce (loi de sauvegarde des entreprises en difficulté)
 - Articles R.600-1 et suivants du Code du commerce (décret pris en application de la loi de sauvegarde des entreprises)
- Activité de service de recouvrement de créances non judiciaires :
 - Directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006

Mais également :

- Loi n° 78-753 du 17 juillet 1978
- Directive 2003/98/CE du 17 novembre 2003
- Ordonnance n°2005-650 du 6 juin 2005
- Décret n°2005-1755 du 30 décembre 2005
- Circulaire du 29 mai 2006
- Circulaire du 26 mai 2011
- Code CRPA -Directive (UE) 2019/1024 du 20 juin 2019
- Code des procédures civiles d'exécution (CPCE)
- Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 dite « informatique et libertés » relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés².
- Code de la propriété intellectuelle pour la protection des logiciels³
- Arrêté du 14 septembre 2018 fixant les règles de sécurité des réseaux et systèmes d'information⁴
- Règlement UE 2016/79 dit « RGPD » du 27 avril 2016 (protection des données à caractère personnel)

¹ [Règlementation Gestion de créances - FIGEC](#)

² <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000886460/>

³ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006278875

⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037444012>

Les enjeux du recouvrement de créances pour les entreprises

La prévention

Les PME et TPE, contrairement aux grandes entreprises, ont souvent moins de réserves financières. Cela rend l'encaissement dans les délais des factures encore plus fondamental pour maintenir une trésorerie saine. La première ligne de défense contre les retards de paiement consiste à prévenir leur survenue. Il est crucial d'établir des politiques de crédit claires et de mener une évaluation rigoureuse de la solvabilité. Les transactions sont encadrées par des mentions légales, des contrats commerciaux avec des CGV validés, rédigés par des spécialistes du droit commercial, pour couvrir le maximum de formes de litiges.

La gestion du poste client

Une bonne gestion des encours est essentielle pour réduire les délais de paiement et les risques d'impayés, et minimiser les pertes financières.

Le recouvrement de créances

Lorsqu'un impayé survient à l'issue des mesures préventives, la phase de recouvrement débute. Tout au long de cette phase de recouvrement, l'approche consiste à établir un dialogue constructif avec le débiteur pour identifier et mener à bonne fin l'issue du dossier.

Le recouvrement judiciaire

Le recouvrement judiciaire intervient à l'issue d'une phase de négociation amiable ayant échoué ou partiellement aboutie.

Les enjeux du développement durable et d'une politique RSE

Le développement durable est un enjeu majeur pour notre société et représente un défi de taille pour les entreprises, notamment pour celles spécialisées dans le recouvrement de créances. Ces sociétés peuvent conjuguer le respect de critères ESG et d'enjeux RSE.

Le développement durable implique également une évolution dans la relation entre les sociétés de recouvrement et leurs clients ou partenaires. Il s'agit notamment de mettre en place des processus de recouvrement respectueux de la législation et des pratiques liées à l'environnement.

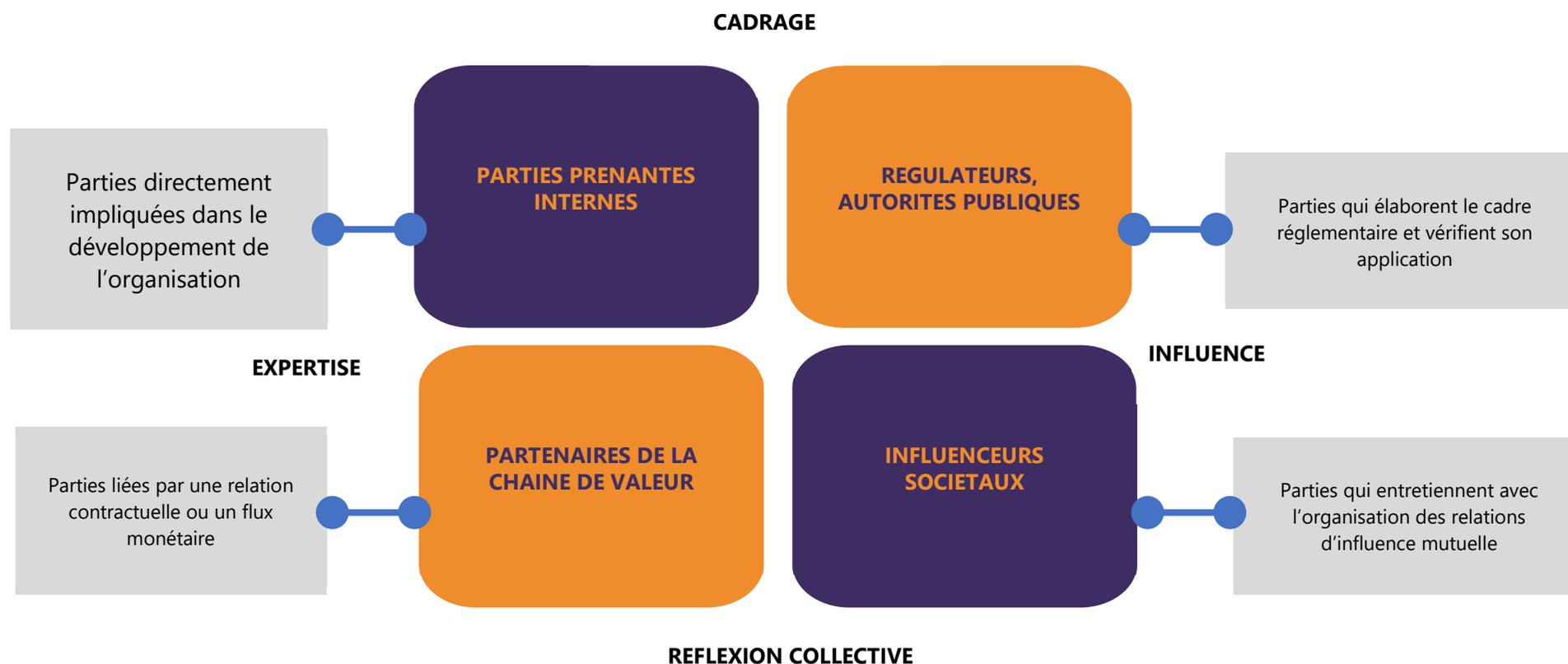
L'utilisation des nouvelles technologies constitue un levier important pour améliorer leur efficacité tout en réduisant leur impact environnemental.

Les défis sont nombreux mais constituent autant d'opportunités pour se positionner comme des acteurs engagés et responsables au service d'une économie plus durable et éthique.

Nos parties prenantes

Par ses activités, SEVIGNE INTERNATIONAL interagit auprès de ses différents intervenants tout au long de sa chaîne de valeur, pour réduire ses impacts négatifs et maximiser ses impacts positifs, au bénéfice de ses parties prenantes, avec lesquelles l'entreprise entretient des relations de confiance.

Attentes des parties prenantes



Cartographie des parties prenantes

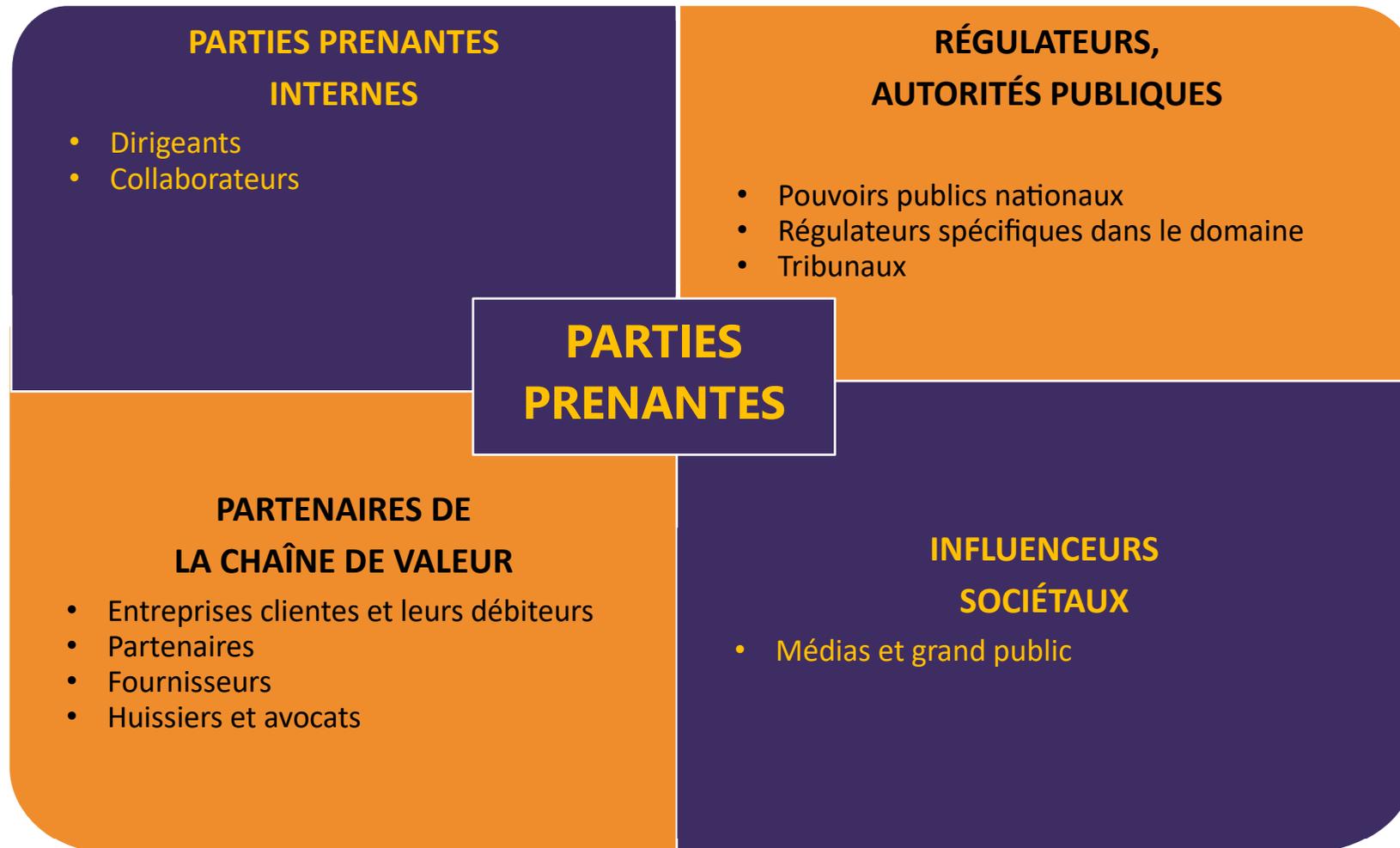


Tableau d'implication de nos parties prenantes

SEVIGNE INTERNATIONAL a pour préoccupation d'engager un dialogue continu et ouvert avec ses partenaires. L'entreprise prend en considération leurs attentes et met en place des modalités et canaux pour les informer, échanger, consulter ou co- construire au travers de partenariats.

CATEGORIES	TYPES DE PARTIES PRENANTES	ATTENTES	CANAUX DE DIALOGUE	FREQUENCE
Sphère interne	Collaborateurs	Montée en compétences Cadre de travail Politique RH	Entretiens annuels Développement personnel Fidélisation	Permanente
	Dirigeants	Rentabilité	Reporting Reunion de CODIR	Mensuelle
Sphère économique	Financeurs	Rentabilité Vision de long-terme	Reporting stratégique	
	Entreprises et leurs débiteurs	Qualité du produit et du suivi	Service client Enquête de satisfaction Digitalisation du parcours client	
	Partenaires Fournisseurs	Satisfaction client Chiffre d'affaires Rentabilité	Relations contractuelles Point sur la collaboration	
Sphère régulatrice	Pouvoirs publics Régulateurs sectoriels	Transparence Conformité	Chartes Politiques Reporting	

Impacts, risques et opportunités

L'identification et l'examen des principaux risques et opportunités s'appuient sur une combinaison de plusieurs sources (risques génériques des référentiels internationaux, risques et opportunités du secteur de l'immobilier, retours d'expérience et cas observés par SEVIGNE INTERNATIONAL et sujets matériels exprimés par les parties prenantes).

ODD	IMPACTS	RISQUES	OPPORTUNITÉS
 	Climat Atténuation	Changement climatique	Décarbonation et sources d'énergie à faibles émissions Dématérialisation des services et technologies propres
	Climat Adaptation	Gravité des évènements climatiques	Résilience sur la chaîne de valeur (data centers)
	Réglementation	Renforcement juridique Litiges devant les tribunaux	Anticipation des réglementations Procédures internes
	Technologie	Pannes et arrêts des systèmes Sécurité des infrastructures	Investissements et partenariats innovants Réemploi sur la chaîne de valeur
 	Transition	Évolutions démographiques (vieillessement et modes de vie)	Modification des usages Gestion raisonnée des ressources Consommation durable
 	Transition	Désengagement des employés	Attractivité et environnement de travail favorable Diversité et non-discrimination
	Marché	Changements défavorables affectant les produits, services	Économie circulaire Efficacité des ressources Innovation dans les processus tout au long de la chaîne de valeur
	Marché	Conjoncture économique	Optimisation des investissements Économies de coûts
	Marché	Croissance économique	Recouvrement des créances et facilitation de la gestion des impayés Prévention de la défaillance
	Image	Réputation et image	Éthique et déontologie Transparence et reporting

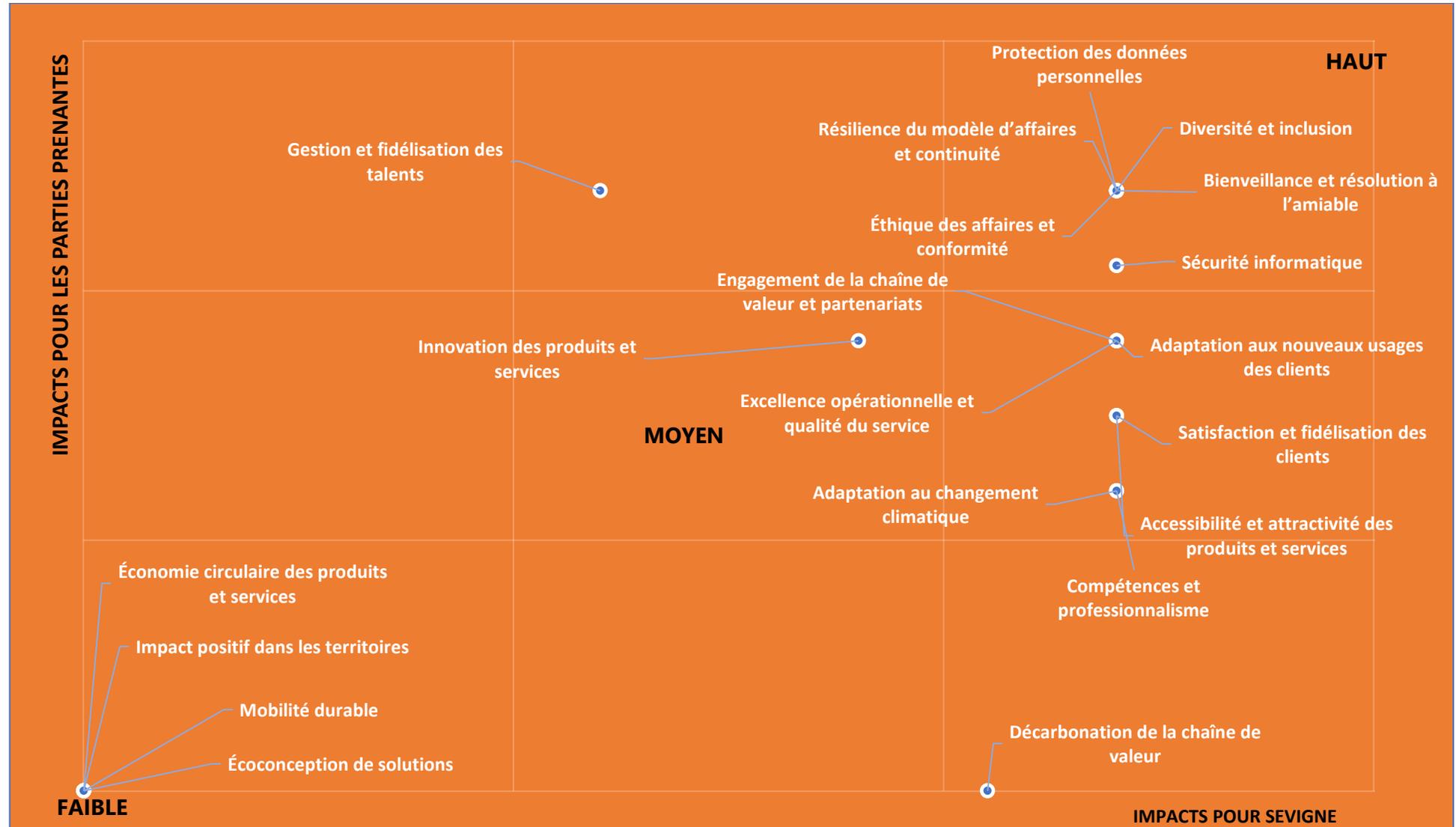
Enjeux prioritaires

Sur la base d'une analyse de notre secteur et d'entreprises présentant des similitudes avec nos activités, nous avons déterminé les enjeux importants et les avons classés sous selon une approche ESG (ENVIRONNEMENT / SOCIAL / GOUVERNANCE).

PILIER S G	PARTIES PRENANTES IMPACTEES	ENJEUX
Environnement	Partenaires de la chaîne de valeur	Décarbonation de la chaîne de valeur
Environnement	Partenaires de la chaîne de valeur	Adaptation au changement climatique (événements climatiques)
Environnement	Partenaires de la chaîne de valeur	Écoconception de solutions (efficacité des ressources)
Environnement	Partenaires de la chaîne de valeur	Mobilité durable
Environnement	Partenaires de la chaîne de valeur	Économie circulaire des produits et services
Social	Collaborateurs	Gestion et fidélisation des talents
Social	Collaborateurs	Promotion de la diversité et de l'inclusion (genre, handicap, senior)
Social	Collaborateurs	Développement des compétences et professionnalisme
Social	Clients	Satisfaction et fidélisation des clients
Social	Clients et utilisateurs finaux	Innovation des produits et services
Social	Clients et utilisateurs finaux	Accessibilité et attractivité des produits et services
Social	Clients et utilisateurs finaux	Adaptation aux nouveaux usages des clients
Social	Société	Bienveillance et résolution à l'amiable des dossiers
Social	Société	Impact positif dans les territoires (dynamisme local)
Gouvernance / Economique	Clients et utilisateurs finaux	Sécurité informatique
Gouvernance / Economique	Clients et utilisateurs finaux	Protection des données personnelles
Gouvernance / Economique	Partenaires de la chaîne de valeur	Éthique des affaires et conformité
Gouvernance / Economique	Partenaires de la chaîne de valeur	Engagement de la chaîne de valeur et partenariats
Gouvernance / Economique	Gouvernance + Investisseurs	Résilience du modèle d'affaires et plan de continuité
Gouvernance / Economique	Clients et utilisateurs finaux	Excellence opérationnelle et qualité du service

Matrice de matérialité ESG

La matrice de matérialité est une représentation de l'importance des enjeux selon la perspective des parties prenantes ou de l'entreprise SEVIGNE. Les enjeux ont été priorisés avec quelques parties prenantes et nous les classons sur cette matrice (1= faible importance, 2= moyenne importance, 3 = haute importance).



Feuille de route stratégique

Les activités de SEVIGNE INTERNATIONAL ont des impacts sur son écosystème, leur compréhension guide nos façons d'agir et nous amène à structurer nos enjeux de durabilité autour de notre contribution pour un environnement financier plus sûr et plus sain.

	ENVIRONNEMENT	SOCIAL	GOVERNANCE / ECONOMIQUE
Ambition	<p>Améliorer notre efficacité tout en réduisant notre impact environnemental</p> <p>Nous souhaitons réduire nos impacts négatifs grâce à des solutions innovantes et respectueuses de l'environnement</p>	<p>Renforcer nos pratiques et se placer en acteur engagé et responsable</p> <p>Notre ambition est de maximiser la sécurité de l'environnement de nos collaborateurs mais également de maintenir un dialogue social et constructif</p>	<p>Adopter une approche responsable vis-à-vis des clients et des partenaires</p> <p>Notre mode de gouvernance s'inspire de nos valeurs et de notre déontologie pour mettre en œuvre des pratiques exemplaires</p>
Objectifs qualitatifs	Décarbonation et transition énergétique	Conditions de travail et droits humains	Éthique des affaires
	Nouvelles technologies moins impactantes	Sécurité et stabilité des systèmes et des données	Gouvernance engagée et efficiente
	Economie circulaire dans la chaîne de valeur	Dialogue et résolution amiable	Relation responsable avec la chaîne de valeur

III. PRINCIPES DE GOUVERNANCE

Fonctionnement de la gouvernance de la société

SEVIGNE INTERNATIONAL est historiquement une société à capitaux privés.

Structure juridique : SARL

La gouvernance est assurée par une cogérance.

Elle s'assure du bon déploiement des valeurs intrinsèques de l'entreprise, tant vis-à-vis de ses collaborateurs que vis-à-vis des tiers.

La gouvernance de la politique de durabilité

Depuis 2018, SEVIGNE INTERNATIONAL est engagée dans une démarche en faveur du développement durable. Des politiques ont été éditées pour clarifier les engagements environnementaux et éthiques.

En 2024, la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) a été révisée pour un ancrage dans la stratégie de SEVIGNE INTERNATIONAL. Son déploiement est animé directement par la gouvernance.

Une feuille de route a été validée pour faire évoluer le positionnement RSE conformément aux attentes plus pressantes des parties prenantes concernant l'engagement de SEVIGNE INTERNATIONAL.

La décision de l'édition d'un rapport RSE a été actée par la direction ainsi que la participation à l'évaluation ECOVADIS pour déterminer le niveau de performance ESG de la société.

Cette démarche est soutenue par Bpifrance, dans le cadre de la stratégie nationale pour la transition écologique et la décarbonation des activités des entreprises françaises.

Nos valeurs et notre éthique

Les valeurs de notre société sont : **Respect, Discrétion, Confidentialité, Performance et Challenge.**

Les valeurs et la vision sont portées par la gouvernance.

L'éthique est au cœur des normes de comportement de SEVIGNE INTERNATIONAL et nous disposons d'un code de déontologie signé par l'ensemble du personnel.

Plusieurs politiques et chartes, qui se sont renforcées dans le temps, ont permis de forger la culture de l'éthique et des règles de déontologie professionnelle :

- **Code de conduite**
Le code de conduite est un code moral qui définit les principes de conduite et de comportement de chaque employé de SEVIGNE INTERNATIONAL en lien avec les ressources informatiques et des informations de l'entreprise.
- **Avenant du code de conduite**
Nouvelles règles déontologiques sur le recouvrement amiable en crédit de consommation.
- **Avenant CNIL**
Traitement des informations nominatives.
- **Avenant du code de conduite**
Respect de la clause de confidentialité du contrat de travail et de la protection de la vie privée.
- **Avenant du code de conduite**
Comportement du personnel pour garantir le respect des débiteurs.

- **Avenant du code de conduite**
Comportement du personnel pour l'utilisation de fichiers et accès à internet.
- **Avenant du code de conduite**
Comportement du personnel pour la confidentialité des données bancaires liées à la collecte et utilisation de cartes bancaires.
- **Code de conduite des systèmes d'information et données**
Le code de conduite est un code moral qui définit les principes de conduite et de comportement de chaque employé de SEVIGNE INTERNATIONAL en lien avec les ressources informatiques et des informations de l'entreprise. Il vient en appui des réglementations en vigueur concernant la protection des données personnelles. Il constitue une incitation à la responsabilisation du personnel à la sécurité des systèmes d'information. Il s'applique à l'ensemble du personnel ainsi qu'aux tiers amenés à accéder localement ou à distance à nos systèmes d'information.
- **Charte informatique**
Gestion du patrimoine informationnel et sécurisation du système d'information. Principes de protection des informations, des ressources informatiques et de télécommunications.
- **Code de conduite des achats**
- **Politique de développement durable**
- **Lutte contre le blanchiment d'argent**
- **Politique visant à réduire la consommation d'énergie**

IV. STRATEGIE RSE

ENVIRONNEMENT

Décarbonation et transition énergétique

Notre vision

En tant qu'acteur du XXIème siècle, notre société est consciente que les questions liées au climat constituent à la fois des risques et des opportunités qui influent sur la stratégie de notre entreprise. Nous sommes donc convaincus de l'importance de contribuer à la transition vers une économie bas-carbone.

Pour contribuer, à son échelle, à la nécessaire transition climatique et énergétique des activités, nous nous sommes fixé trois engagements forts :

1. Améliorer notre efficacité énergétique
2. Transitionner vers des sources d'énergies renouvelables
3. Réduire l'empreinte carbone de la chaîne de valeur

Notre plan de déploiement

Dans la mesure des moyens qui peuvent être mis en œuvre, SEVIGNE INTERNATIONAL a fixé quelques objectifs :

a. Efficacité énergétique dans les locaux

La société est locataire des locaux qu'il occupe et dispose d'une capacité réduite pour modifier les éléments structurels des bâtiments occupés.

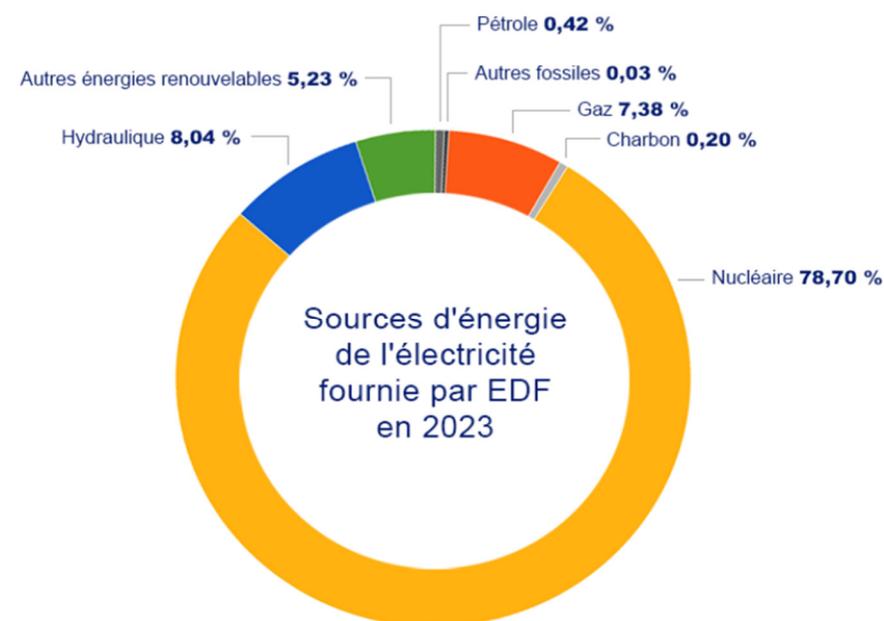
Principales mesures réalisées :

- Gestion de la consommation d'énergie des locaux
- Chauffage adapté afin de limiter le gaspillage énergétique,

- Utilisation d'ampoules à économie d'énergie
- Extinction des lumières dans les pièces peu fréquentées.

b. Sources d'énergie de l'électricité

En 2023, l'origine de l'électricité achetée auprès d'EDF et d'ENEDIS (Filiale d'EDF) s'est répartie à hauteur de 92% en énergie bas carbone (79% issus du nucléaire et 13% des énergies renouvelables dont 5% pour l'hydraulique), comme suit :



<https://www.edf.fr/origine-de-l-electricite-fournie-par-edf>

La répartition peut varier légèrement d'une année à l'autre en fonction de divers facteurs tels que la disponibilité des centrales nucléaires, les conditions météorologiques affectant la production d'énergies renouvelables, et les politiques énergétiques en vigueur. La part des énergies renouvelables dans le mix électrique français est en constante augmentation. En 2023, les énergies renouvelables ont couvert plus de 30% de la consommation électrique française. Cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir, avec l'objectif fixé par la loi énergie-climat de porter à 40% la part des énergies renouvelables dans le mix de production électrique d'ici 2030.

c. Emissions de CO2 issus de nos achats d'électricité

En 2023, la fourniture d'un kWh d'électricité par EDF a induit l'émission de 37,06 grammes de dioxyde de carbone (CO₂). Nos émissions de scope 2 sont valorisées sur cette base. Nous avons calculé nos émissions sur 3 années, à partir des données publiées par EDF.⁵

d. Consommation d'énergie des serveurs

Nous hébergeons nos serveurs en salle blanche située en France. Ceci dans un but de protection de nos données sensibles et d'optimisation énergétique.

Nous optons pour des solutions de stockage (Cloud) chez ORANGE et GED OPEN B qui permettent de réduire les émissions de GES causées par le secteur numérique. Cette efficacité des réseaux virtuels s'appuie également sur les énergies renouvelables et des mesures de réduction d'impact environnemental (efficacité énergétique des datacenters, réduction de leur consommation d'eau, élimination des tours de refroidissement, ...).

⁵ https://opendata.edf.fr/explore/dataset/origine-de-lelectricite-fournie-par-edf-sa/table/?disjunctive_categorie=&disjunctive_sous_categorie=&sort=-tri&disjunctive.categorie&disjunctive.sous_categorie

e. Réduction des émissions liées au transport des personnes

Nous avons calculé nos émissions de CO₂ en nous basant sur les kilomètres parcourus par les salariés. Selon l'ADEME, 1 000 km en voiture thermique représente 109 kg CO₂e.

La gouvernance a une politique en faveur de la mobilité douce. Des actions sont en place pour réduire la consommation énergétique liée à la mobilité des collaborateurs :

- Privilégier les déplacements professionnels via les transports en commun ou covoiturage
- Privilégier le télé travail.
- De plus, pour réduire les déplacements et faciliter les échanges entre les sites du groupe, un système de visioconférence a été acquis dès 2019.

Nouvelles technologies moins impactantes

Notre vision

Convaincu de l'importance d'engager la transition écologique et d'accélérer la digitalisation des processus, SEVIGNE INTERNATIONAL considère que les nouvelles technologies constituent un levier important pour lui permettre d'améliorer son efficacité tout en réduisant son impact environnemental.

Notre plan de déploiement

a. Virtualisation par le passage du papier au numérique

Notre objectif est de réduire notre pression sur les ressources naturelles par des modes de production et consommation plus responsables. La digitalisation des processus métier permet de limiter la consommation de papier et les déplacements inutiles, tout en offrant une plus grande réactivité et flexibilité dans les échanges avec les clients. Nous avons initié une démarche de dématérialisation qui permet de réduire de façon significative la consommation de papier et d'éviter les déchets papier en bout de chaîne.

Afin d'éviter les impressions de courriers ou documents divers, nous maximisons l'utilisation des outils téléphoniques et messageries électroniques :

- Service commercial : prospection par téléphone et mail,
- Service gestion : contact avec les débiteurs par téléphone, mails ou SMS,
- Service clients : accès à notre outil de communication interactif Tandem Web,
- Service comptabilité : envoi des factures et bordereaux par courriel.

Notre parc informatique provient d'un fournisseur impliqué dans l'application de la directive D3E pour le recyclage du matériel en fin de vie.

Nous avons réfléchi à l'allongement de la durée de vie de tous nos équipements afin d'améliorer leur efficacité matière. Le matériel est utilisé jusqu'à usure. Les machines renouvelées pour des besoins nouveaux sont réaffectées en interne.

b. Un choix raisonné pour un environnement technique moins impactant

Nous avons défini une politique pour accélérer la réduction de l'empreinte carbone par un choix de gestion de notre système d'information et de nos équipements informatiques :

- Choix d'un data center chez Orange (hébergement en France, backup sur d'autres sites en France).
- Activation des options d'économie d'énergie du système d'exploitation des ordinateurs (veille à 10mn, 30 mn éteint)
- Réduction à une imprimante multifonction en mode économie sur site
- Fourniture de doubles écrans
- Systèmes de soft phones intégrés dans les PC
- Equipement de bloc de prises avec bouton marche arrêt pour faciliter l'extinction des appareils
- Serveur téléphonique chez Orange.



quadient

PARTENAIRE ORANGE

Notre choix s'est porté sur un partenaire engagé pour l'environnement : net zéro carbone en 2040, pour un numérique plus responsable.

Réduire de 90 % leurs émissions de CO₂éq. d'ici 2040 et compenser les 10 % restant grâce à la séquestration au travers de puits carbone naturels.

Cela se traduit par des efforts considérables pour réduire les émissions directes et indirectes de CO₂éq. : efficacité énergétique, énergies renouvelables, économie circulaire, décarbonation de notre chaîne de valeur, captation de carbone. Cela se traduit aussi par le financement de projets de puits carbone pour capter les émissions résiduelles. Une feuille de route volontaire, avec des premiers résultats à atteindre dès 2025.

Un premier point de passage en 2025 avec une réduction de -30 % sur les scopes 1 et 2 par rapport aux émissions de 2015, -14 % sur les émissions du scope 3 par rapport aux émissions de 2018.

Un deuxième point de passage en 2030 avec une réduction des émissions de 45 % tous scopes confondus par rapport à 2020.

PARTENAIRE QUADIENT

Consciente des conséquences du changement climatique, Quadient s'engage à contribuer positivement à la transition mondiale vers une économie bas-carbone.

En 2021, des objectifs ambitieux fixés, visant à réduire de 50 % les émissions de Scope 1 et 2 (consommation d'énergie et véhicules de l'entreprise) d'ici 2030, en prenant 2018 comme année de référence.

Pour les émissions de Scope 3 (achat de biens et services, utilisation des produits vendus et déplacements), notre objectif était une réduction de 40 % par million d'euros de chiffre d'affaires d'ici 2030.

En 2023, une réduction de 55 % des émissions de Scope 1 et 2 par rapport à 2018, dépassant ainsi l'objectif initial avant l'échéance.

De nouveaux objectifs ambitieux à court terme alignés sur un scénario de 1,5°C, ainsi qu'un objectif à long terme d'atteindre zéro émission nette d'ici 2050.

Economie circulaire dans la chaîne de valeur

Notre vision

Le secteur du recouvrement induit des flux de matières (papier, encre, etc.) et est consommateur en ressources. Le processus de fabrication de ces matières repose sur des chaînes de valeur souvent carbonées.

SEVIGNE INTERNATIONAL s'engage à prévenir la création de déchets par les utilisateurs finaux et à réduire les pressions sur les ressources en développant notamment le réemploi des matériaux.

Notre plan de déploiement

L'entreprise a conscience du rôle à jouer dans la transition vers une économie circulaire, qui vise à réduire la consommation des ressources et à minimiser les déchets. L'enjeu consiste à passer d'une économie linéaire à un modèle d'économie circulaire, dans lequel le déchet est considéré comme une valeur ajoutée qui doit être traité, recyclé ou réemployé pour augmenter l'efficacité de l'utilisation des ressources et économiser ainsi les ressources naturelles.

L'entreprise favorise certaines pratiques vertueuses :

a. Elimination des déchets générés

- Tri des déchets avec un emplacement dédié pour servir au stockage (papier, carton, gobelets),
- Recyclage des toners et cartouches d'imprimantes usagés,
- Récupération des feuilles déjà utilisées dans des bacs de recyclage papier mis à disposition à cet effet (respect du processus de secours).



PARTENAIRE MULTICOPIE (KONICA)

Le rôle de Konica Minolta Business Solutions France est donc essentiel pour informer les utilisateurs sur les fonctionnalités permettant de prendre en compte l'impact environnemental et les sensibiliser aux bonnes pratiques liées à l'impression et à la numérisation.

Depuis plus de 50 ans, le groupe Konica Minolta est engagé pour l'atténuation de l'impact environnemental de ses technologies et de ses processus industriels et logistiques. Dans le même temps, le concept d'économie circulaire et celui de commerce circulaire se sont développés ces deux dernières décennies pour devenir des leviers majeurs de la transition écologique. Konica Minolta Business Solutions France place aujourd'hui cette approche au cœur de sa stratégie de responsabilité sociétale en modélisant et en déployant une démarche globale de réemploi, de reconditionnement et de recyclage de ses équipements et consommables.

Conditions de travail et droits humains

Notre vision

La Direction de SEVIGNE INTERNATIONAL bâtit une stratégie ambitieuse pour attirer, motiver, recruter les talents et fidéliser ses équipes. La politique des ressources humaines de SEVIGNE INTERNATIONAL est basée sur des principes de dignité, respect mutuel et de confiance réciproque.

La mise en place d'une politique RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) permet de formaliser les engagements pris par l'entreprise en matière de respect de diversité ou encore de santé et sécurité au travail. Elle passe avant tout par la sensibilisation et la formation des collaborateurs aux enjeux sociaux, environnementaux et éthiques liés à leur activité.

L'égalité professionnelle Homme/Femme, la conciliation vie privée-vie professionnelle, le respect de la dignité et de la diversité, la promotion de la santé, la cohésion d'équipe, l'éthique et les valeurs de l'entreprise sont des composantes essentielles qui contribuent à une meilleure performance.

Notre plan de déploiement

a. Conformité sociale

SEVIGNE INTERNATIONAL, entreprise de droit français opérant en France, est à jour de ses obligations sociales et emploie des salariés employés régulièrement au regard des lois sur l'emploi. En cas de recours à la sous-traitance, SEVIGNE INTERNATIONAL s'engage à faire respecter aux sous-traitants les dispositions que SEVIGNE INTERNATIONAL s'applique en matière de contractualisation de l'emploi.

b. Cadre et conditions de travail

A fin 2023, l'effectif est constitué de 25 Employés Temps Plein (ETP), sur 2 sites.

En 2023, nous enregistrons aucune embauche et un départ

Les critères de recrutement portent sur les sujets de compétences mais également sur des aptitudes de négociation et relation à l'amiable. Lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur, une période de tutorat d'une année est requise. Les salariés les plus anciens forment les nouveaux arrivants à ces outils.

Profils de postes : gestionnaires, téléacteurs, rédacteurs amiables et rédacteurs judiciaires. Un collaborateur méritant bénéficie de conditions de travail agréables, d'une certaine souplesse dans l'organisation de travail et de plusieurs journées de télétravail dans la semaine.

L'entreprise a rarement recours à des intérimaires car l'activité n'est pas adaptée.

Tous les salariés sont embauchés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

Pas d'alternant en 2023.

Des échanges réguliers entre les lignes managériales sont initiés sur la base d'un dialogue social et constructif.

SEVIGNE INTERNATIONAL a une politique d'échange en continu.

Les employés ont divers avantages sociaux, une mutuelle dont le coût est pris en charge à 75% par l'entreprise, un espace de restauration mis à disposition.

L'entreprise fête ses 50 ans en novembre 2024.

c. Développement des compétences

Nos collaborateurs interagissent avec les débiteurs en veillant au respect de l'image de notre entreprise et de celle de nos clients. Ils se doivent de rester dans l'empathie et faire preuve d'une grande résilience.

Nous veillons à la formation continue de nos collaborateurs afin qu'ils puissent intégrer ces nouveaux enjeux dans leurs pratiques professionnelles.

Lorsqu'un besoin est identifié, l'entreprise fait appel à une force vive interne pour former ses équipes. Des fiches et des books de formation sont mis à disposition pour l'utilisation des logiciels.

Dans le cadre du RGPD, des formations ont été dispensées sur la réglementation européenne à une équipe dédiée, un DPO a été nommé. Aucun incident de fuite de données remonté.

d. Santé et sécurité au travail

Le dernier Document unique d'Évaluation des Risques pour la Santé et la sécurité, établi en janvier 2024, présente les résultats de l'évaluation des risques auxquels les collaborateurs de SEVIGNE INTERNATIONAL sont confrontés. Le processus de détermination des risques s'appuie sur la consultation des CSE, la consultation de salariés au sujet des risques de leur poste de travail habituel et des fiches de questionnement par source de danger.

Nous veillons à la qualité sanitaire des espaces de travail : ventilation des vides sanitaires, choix des revêtements de sols en cohérence avec l'usage prévu en évitant, notamment, le développement de micro-organismes dans les pièces humides ou semi humides,

Qualité sanitaire de l'air et de l'eau.

Nous veillons à la qualité de l'environnement intérieur de notre cadre de travail :

- Confort hygrothermique : respect de la température intérieure de confort,
- Confort acoustique : organisation des espaces de travail en tenant compte de la fonction de chaque bureau et des risques sonores entre les pièces mitoyennes, mise en place de cloisons phoniques pour le call center,

- Confort visuel : surface vitrée suffisante par rapport à la surface des bureaux, éclairage naturel favorisé,
- Confort olfactif : système de ventilation respectant les débits hygiéniques et réglementaires.
- Confort respiratoire : ventilation des vides sanitaires, choix des revêtements de sols en cohérence avec l'usage prévu en évitant, notamment, le développement de micro-organismes dans les pièces humides ou semi humides.

e. Qualité de vie et équilibre vie professionnelle/vie privée

La crise sanitaire a favorisé l'expérimentation de nouvelles pratiques au travail, non seulement managériales mais également organisationnelles. SEVIGNE INTERNATIONAL a intégré une certaine flexibilité de l'organisation au travail.

Le télétravail permet de concilier bien-être et performance des salariés. Le télétravail est autorisé et pratiqué : tous les salariés ont un ordinateur portable et la possibilité de faire du télétravail s'ils le souhaitent, selon un rythme défini avec la direction. Nous constatons très peu d'absence au sein de la société et ne comptons aucun accident du travail ou de trajet. Lors des recrutements, la direction vérifie que les salariés n'habitent pas trop loin car elle souhaite que ses salariés puissent avoir une vie personnelle équilibrée.

f. Diversité et égalité professionnelle

L'entreprise agit en faveur de sa politique de non-discrimination.

L'effectif est constitué de 18 femmes pour 25 ETP dont 4 femmes cadres. La moyenne d'âge des salariés est de 47 ans. SEVIGNE INTERNATIONAL emploie 1 personne en situation de handicap. En application du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, l'entreprise obtient un résultat de 88/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes. La société entend continuer sa politique d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au-delà de sa politique de rémunération.

g. Respect des droits humains

SEVIGNE INTERNATIONAL reconnaît que la responsabilité du respect des droits de l'homme incombe à toutes les entreprises indépendamment de leur taille, secteur, contexte opérationnel, propriété et structure. SEVIGNE INTERNATIONAL s'engage à :

- Assumer sa responsabilité en matière de droits de l'homme
- Mettre en œuvre une procédure de diligence raisonnable pour identifier ses incidences sur les droits de l'homme, les prévenir et en atténuer les effets (lutter contre le travail des enfants et le travail forcé).

La société s'engage à agir suivant les principes d'éthique et d'intégrité dans toutes ses transactions et relations d'affaires. La société attend de tous ses fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires commerciaux qu'ils adoptent les mêmes normes et attend en particulier de ses fournisseurs qu'ils exigent à leur tour la même chose de leurs fournisseurs.

SEVIGNE INTERNATIONAL n'emploie pas de personnes âgées de moins de 18 ans conformément aux dispositions de droit interne et s'assure, dans la mesure du possible, que ses fournisseurs adhèrent à cette norme.

Sécurité et stabilité des systèmes et des données

Notre vision

La sécurité et la stabilité de nos systèmes et des données confiées est un enjeu important pour SEVIGNE INTERNATIONAL.

La protection du patrimoine informationnel et la sécurisation maîtrisée du système d'information sont deux éléments clés de la performance de l'entreprise.

SEVIGNE INTERNATIONAL apporte la plus grande importance :

- A la confidentialité et à la sécurité de l'ensemble des informations et des données personnelles (des clients, des débiteurs et des salariés) collectées et traitées dans le cadre de ses missions.

- À la protection des moyens informatiques, réseaux, télécom (fixes et mobiles) et reprographiques, de traitement et de stockage de l'information et à l'usage qui en est fait au sein de ses services.
- Au respect des obligations légales en matière de protection des données à caractère personnel et de sécurité des systèmes d'information.

Notre plan de déploiement

a. Gouvernance du système d'information

La Direction générale désigne les responsables et administrateurs qui doivent veiller à assurer le fonctionnement normal et la sécurité des systèmes et réseaux. Dans leurs fonctions, ils sont susceptibles d'avoir accès à des informations relatives aux Utilisateurs (messagerie, connexions Internet, fichiers journaux, etc.). Ces personnels sont tenus au secret professionnel et ne doivent pas divulguer les informations qu'ils auront été amenés à connaître dans le cadre de leur fonction. Les responsables et administrateurs ne doivent faire aucune exploitation à des fins autres que celles liées au bon fonctionnement et à la sécurité des ressources informatiques.

Dans le but de garantir le bon fonctionnement du Système d'Information, l'entreprise a mis en place une organisation en charge de traiter la protection des informations et la sécurité des systèmes informatiques, dans le respect des obligations légales et réglementaires en vigueur. Cette organisation s'appuie sur la désignation d'un Responsable de la Sécurité du Système d'Information (RSSI), d'un Délégué à la Protection des Données (DPD) et de Relais DPD dans les directions métiers.

b. Mise en œuvre de la charte informatique

L'application de la charte informatique est complétée par des guides de bonnes pratiques et d'utilisation spécifiques aux matériels ou aux applications liés au Système d'Information de l'entreprise et par des procédures et fiches réflexes liées à la protection des données à caractère personnels, accessibles depuis l'intranet.

La charte s'applique à tout utilisateur du Système d'Information pour l'exercice de ses activités quel que soit sa qualité (salarié permanent, salarié temporaire, stagiaire, apprenti, représentant des organisations syndicales, élus, sous-traitant, ...).

Nous avons mis en place de nombreux outils digitaux qui aident nos clients dans leurs parcours.

La charte définit les règles d'utilisation des ressources informatiques, en conformité avec la législation en vigueur, afin de permettre le fonctionnement normal des systèmes d'information sous-jacents.

Elle décrit également les sanctions applicables en cas de non-respect de ces règles et rappelle les principaux textes de référence.

Tout est fait pour proposer une expérience presque 100 % digitale en toute sécurité et en conformité avec la réglementation.

c. Conditions d'accès aux ressources informatiques

Le moyen d'accès aux ressources informatiques (mot de passe, certificat, etc.) est strictement personnel et inaccessible. L'utilisateur n'a accès qu'aux seules informations et ressources dont il a besoin dans le cadre de ses missions. En cas de changement de fonction, les habilitations sont modifiées pour répondre aux nouvelles missions de l'utilisateur en fonction des informations transmises par la DRH ou par la direction métier. Pour information, cette autorisation est suspendue dès que les missions de l'utilisateur prennent fin même temporairement. En cas de perte ou de vol, l'utilisateur contactera l'entreprise dans les plus brefs délais. L'accès aux ressources informatiques est verrouillé si la qualité de l'utilisateur ne le justifie plus et, sauf demande expresse, supprimé 3 mois après que celui-ci n'ait plus vocation à détenir un compte informatique. Il peut être verrouillé, par mesure conservatoire, si le comportement de l'utilisateur n'est plus compatible avec les règles énoncées dans la charte.

d. Stockage, sauvegarde et archivage des données professionnelles

La Direction des Système d'Information (DSI) assure la sauvegarde des données professionnelles sur les serveurs de la société, et garantit la restauration de celles-ci en cas de panne.

e. RGPD

Dans le cadre de ses missions, SEVIGNE INTERNATIONAL collecte et traite des données à caractère personnel. Les données sont constituées des adresses e-mails des personnes destinataires des actions de la société, des renseignements personnels et des renseignements impactant la situation financière des débiteurs. Nous devons veiller à ce que nos pratiques soient en conformité avec la réglementation en vigueur, notamment en matière de protection des données personnelles. Nos traitements répondent à des règles et obligations que chaque salarié au quotidien doit respecter.

Chaque utilisateur salarié (cadre ou non cadre), sous-traitant, partenaire ou prestataire intervenant au nom de SEVIGNE INTERNATIONAL est un acteur essentiel de la protection des informations qu'il traite dans le cadre de ses missions en respectant les règles de cette Charte.

• Collecte des données à caractère personnel (DCP)

Tout traitement comportant des DCP ne pouvant se faire que dans le cadre d'une finalité définie et déclarée, chaque salarié doit veiller à limiter la collecte d'informations strictement nécessaire à la finalité du traitement concerné. Cette collecte ne peut se faire à l'insu de la personne concernée. Le salarié doit informer la personne concernée sur l'usage qui sera fait de ses données et sur les différents services qui pourraient y avoir accès ainsi que les éventuels destinataires. Le consentement de la personne concernée peut être nécessaire à la collecte. Dans ce cas, le salarié devra lui fournir toutes les informations lui permettant de vérifier ses données en toute confiance (finalité, usage, ...) afin de modifier ou faire supprimer les données collectées. Enfin, le salarié s'engage à ne pas utiliser les données collectées dans un autre but que celui annoncé à la personne concernée.

• Traitements de données sensibles

La réglementation et les recommandations de la CNIL imposent un encadrement spécifique des données sensibles (Opinions philosophiques, politiques, religieuses, syndicales, vie sexuelle, données de santé, origine raciales ou ethniques, relatives à la santé ou à la vie sexuelle ; Infractions, condamnations, mesures de sécurité – autorisation, numéro de sécurité sociale (NIR), appréciation sur les difficultés sociales, données biométriques, données bancaires).

Chaque salarié traitant ce type de données doit veiller à :

- Ne traiter ces données que dans le cadre des obligations légales en vigueur et en respectant les procédures déclaratives interne auprès du DPD.
- Ne pas utiliser le numéro de Sécurité sociale (NIR).
- S'assurer que la protection des données est bien assurée (notamment lors de leur stockage et de leur transfert) et d'alerter le DPD en cas de violation sur ces données.

- **Création de fichiers contenant des données de personnes**

La création de fichiers contenant des données à caractère personnel n'est autorisée qu'à la condition de respecter les procédures internes définies par SEVIGNE INTERNATIONAL qui prévoient notamment l'obligation de recenser la création de tout nouveau traitement dans le registre des traitements maintenu par le DPD.

Le salarié s'engage à :

- Vérifier que le traitement est déclaré dans le registre ou à se rapprocher de son relais DPD en cas de doute.
- Limiter l'accès aux fichiers autorisés qu'aux seuls personnels habilités à les utiliser.
- Ne pas faire de copies des fichiers sur des supports amovibles ou la transmission de courriels. Notamment lorsque le traitement comporte des données sensibles.

- **Usage des zones de commentaires**

L'usage des zones commentaires dans les logiciels métiers ne peuvent comporter des informations portant atteinte à l'intégrité des personnes. Les commentaires désobligeants, discriminants, voire injurieux, ou encore faisant apparaître des données dites « sensibles » telles que des données relatives à la santé, sont proscrits et il convient de n'utiliser que des termes neutres et objectifs. Le salarié s'engage à ne pas mentionner des informations subjectives et/ou non autorisées par la CNIL.

- **Archivage ou suppression des données**

La conservation de données des clients ou des salariés est soumise à des obligations légales qui imposent une suppression ou un archivage de celles-ci dans les délais prévus et déclarés à la CNIL. Le salarié doit s'informer des durées légales de conservation des données personnelles qu'il est amené à

traiter et à respecter les procédures en vigueur de SEVIGNE INTERNATIONAL relatives à l'archivage ou à la purge des données. Une anonymisation des dossiers archivés a lieu 1 an après la date d'archivage en respect des déclarations faites à la CNIL.

- **Respect des droits des débiteurs**

Le cadre légal en vigueur donne des droits aux débiteurs et aux salariés concernant l'usage et les traitements qui sont réalisés sur leurs données à caractère personnel. Ils peuvent ainsi exercer leur droit d'accès, de rectification, de suppression de leurs données et s'opposer à des traitements pour lesquels ils n'ont pas donné leur consentement.

Le salarié s'engage à répondre à toutes les demandes exprimées par les personnes concernées en appliquant les procédures d'exercice de ces droits en vigueur et à tenir informé sans délai le DPD et le relai DPD de toute demande exprimée.

f. Traçabilité et contrôle d'utilisation du système d'information

SEVIGNE INTERNATIONAL peut mettre en place des systèmes de filtrage et de contrôle pour tout accès aux applications, tout message électronique entrant ou sortant (contrôle antiviral, contrôle anti-spam, contrôle de la taille, liste des destinataires, ...) et également pour bloquer, les messages, échanges informatiques ou les accès à des sites non autorisés. Ces systèmes enregistrent les différentes traces d'activité, à des fins de sécurité. Les dispositifs de sécurité informatique permettent conformément à la réglementation en vigueur, une conservation, pendant une durée limitée et proportionnée à la finalité, des informations suivantes :

- La liste des services auxquels l'utilisateur a eu accès sur l'internet ;
- La liste des accès/connexion ou tentative d'accès/connexion aux applications du Système d'Information (identification du compte, date, heure, liste des comptes habilités à accéder aux ressources et historique de celle-ci, ...) ;
- L'utilisateur ne devra en aucun cas empêcher ou gêner le fonctionnement normal de ces moyens de traçabilité et de contrôle.

g. Devoir d'alerte et de remontée d'incidents

Dans le cas où le salarié constaterait que les fichiers ou les documents (papiers ou numériques) contenant des informations sur des débiteurs ou des salariés sont perdus, accédés illicitement ou corrompus, des procédures sont prévues pour tenter de limiter les conséquences sur la vie privée des débiteurs et traiter les incidents sur les données à caractère personnel.

h. Les sanctions

Tout utilisateur ne respectant pas les règles et obligations définies dans la charte est passible de sanctions disciplinaires ou contractuelles et s'expose selon la gravité des infractions à des poursuites pénales ou civiles conformément aux dispositions légales en vigueur.

SEVIGNE INTERNATIONAL met en place des sécurités informatiques pour protéger les accès internes et externes aux fichiers des clients et débiteurs. SEVIGNE INTERNATIONAL a établi des règles pour ses clients en conformité avec les règles de la CNIL.

i. Cryptage et archivage

SEVIGNE INTERNATIONAL utilise le cryptage PEG pour ses échanges d'informations nominatives. Ces dernières sont détruites dès qu'elles ne concernent plus la finalité du traitement. Les données archivées font l'objet d'un accès utilisateur restreint et d'une purge automatique des données nominatives.

Vérification régulière que le cryptage SSL n'est pas obsolète. Nous utilisons pour se faire le site internet SSL LABS afin d'obtenir un minimum de A+ Veille continue des failles de sécurité.

<https://www.cert.ssi.gouv.fr/>

Les disques durs des ordinateurs des utilisateurs sont cryptés par BITLOCKER.

j. Cyber sécurité

Audits informatiques de clients, rapport satisfaisant.

La société cultive par ailleurs sa capacité d'innovation et d'ouverture dans le cadre d'échanges réguliers entre ses équipes et les partenaires de la chaîne de valeur.

Les clients peuvent réaliser des scans de vulnérabilités de nos solutions digitales et nous indiquer des vulnérabilités à niveau de criticité variable, générant des actions immédiates dans nos systèmes. Nous prenons en considération les retours de nos clients pour de nouvelles fonctionnalités et de règles, de capacité à renforcer nos outils. Par ailleurs, nous mettons à niveau les versions de nos logiciels et applications, en mode proactif ou sur leur demande.

Des points forts se sont dégagés : le développement des logiciels métier par une équipe informatique. La documentation est rédigée.

Nos logiciels métier sont développés en respectant les recommandations de l'ANSSI.

Nous utilisons la solution MENAYA qui permet d'analyser le niveau d'exposition et de donner des indications efficaces pour la correction des failles. Grâce à des analyses exhaustives, elles détectent et évaluent rapidement les zones de risques pour la sécurité de votre Système d'Information.

Nous utilisons également VADE SECURE pour la sécurisation des emails entrants. Il s'agit d'une solution Anti-Phishing et Spear Phishing, d'une protection contre les malwares et les ransomwares.

Afin de cloisonner et contrôler les flux entre nos différents réseaux, dont les connexions entrantes et sortantes d'Internet, nous utilisons un parefeu. Tous nos ordinateurs et serveurs WINDOWS font partis d'un domaine MICROSOFT ACTIVE DIRECTORY qui permet des contrôles d'accès et de sécurisation du SI.

Dialogue et résolution amiable

Notre vision

L'entreprise met en œuvre des pratiques de recouvrement responsables et propose une approche adaptée aux besoins et aux circonstances spécifiques de chacun.

Notre plan de déploiement

Dans le cadre de notre code de conduite, nous avons adopté des règles de comportement de notre personnel envers les débiteurs :

- Nos gestionnaires s'adressent aux débiteurs sans agressivité et avec respect,
- Ils se limitent à la mission de rechercher des solutions amiables : mise en place d'échéanciers, transactions, résolution de litiges et informations clients,
- Ils s'assurent avant tout de l'identité de leur interlocuteur. Toute mission doit faire l'objet d'un mandat écrit de la part des clients créanciers. Cette règle s'applique pour la fourniture des adresses afin d'éviter tous problèmes d'homonymie,
- La plage d'horaire d'appels téléphoniques se situe entre 8 et 20 h.

Un cadre de travail et de dialogue clair est nécessaire au succès d'un recouvrement de créances. Il est primordial d'établir une relation de confiance et de crédibilité vis-à-vis du débiteur. Il est essentiel d'informer le débiteur sur les conséquences potentielles de son défaut de paiement et les mesures envisagées pour remédier à la situation.

Parallèlement à l'information, l'écoute active des raisons derrière le non-paiement et la prise en compte de ces arguments permettent de mieux comprendre les besoins du débiteur et d'offrir des solutions adaptées. En s'engageant à offrir des modalités de paiement flexibles, l'entreprise fait preuve de compréhension face aux difficultés financières de ses clients.

Des catégories de débiteurs dits « vulnérables » peuvent être identifiées et notre approche consiste à leur proposer des solutions tenant compte de leur situation : mise en place de règlements personnalisés, proposition d'échéanciers, pour les particuliers et les entreprises, rôle de médiation des désaccords, mise en pause du dossier pour une durée définie, etc.

Éthique des affaires

Notre vision

Notre société attache une haute importance au respect de la législation et veille à assurer une conformité réglementaire et normative dans ses pratiques professionnelles. Elle respecte la politique fiscale de son pays d'opération, la France. Notre activité de veille juridique et réglementaire nous permet d'être dans l'anticipation.

Nos valeurs éthiques et humanistes expriment la manière dont nous voulons travailler. Adopter des pratiques éthiques est donc crucial pour assurer un recouvrement efficace tout en respectant les valeurs de responsabilité sociale et d'intégrité.

Notre déploiement

SEVIGNE INTERNATIONAL évolue dans un environnement très encadré par la réglementation et ses pratiques « pour le recouvrement amiable des créances pour le compte d'autrui » bénéficiant d'autorisation administratives et réglementaires vérifiables.

Des normes professionnelles et de déontologie sont appliquées pour l'exercice des activités, couvrant des sujets tels que le secret professionnel, la déontologie, la lutte contre le blanchiment des capitaux, le terrorisme et la corruption.

SEVIGNE INTERNATIONAL en sa qualité de société de recouvrement de créances est mandatée pour recouvrer et encaisser pour le compte de tiers. SEVIGNE INTERNATIONAL exécute ses mandats de recouvrement, dans le strict respect des dispositions législatives et réglementaires actuelles. Elles concernent le secret professionnel, la déontologie, la lutte

contre le blanchiment de capitaux, le terrorisme et la corruption, toutes dispositions qu'il déclare bien connaître.

La société a mis en place une politique en matière d'éthique des affaires et d'intégrité, qui couvre plusieurs aspects :

a. Lutte contre la corruption

SEVIGNE INTERNATIONAL proscrit toute forme de corruption dans ses transactions commerciales.

b. Conflits d'intérêt

Chaque collaborateur se doit de signaler toute situation de conflit d'intérêt et de décliner toute transaction, qui pourrait bénéficier à un collaborateur ou un parent proche, ou lorsqu'un collaborateur s'essaie à choisir ou faire choisir une entreprise, si celle-ci n'est pas compétitive.

c. Lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme

- Identification du débiteur avant toute transaction,
- Contrôle renforcé selon le montant de la transaction,
- Contrôle de l'origine des fonds : comptes offshores, pays d'origine du virement, nom du donneur d'ordre...

Le règlement en espèces est un mode de paiement très occasionnel chez SEVIGNE INTERNATIONAL. En application du décret n° 2015-741 du 24 juin 2015 pris pour l'application de l'article L. 112-6 du code monétaire et financier relatif à l'interdiction du paiement en espèces de certaines créances, nous acceptons les règlements en espèces au niveau de nos différents centres de gestion pour des montants inférieurs à 1 000€ sous réserve que l'on puisse nous fournir : deux pièces d'identité, un document justifiant de la traçabilité des fonds.

- Tout paiement effectué en violation de ces dispositions est passible d'une amende dont le montant tient compte de la gravité des manquements et qui ne peut excéder 5% des sommes payées irrégulièrement.
- Nous veillons au parfait respect de cette disposition. Le personnel susceptible de percevoir les fonds a été formé à ce genre de démarche afin de réclamer les éléments indispensables. S'il y a le moindre soupçon, la personne réceptionnant les fonds se doit d'en informer son supérieur hiérarchique et la Direction Financière qui lui-même informera sa Direction.
- Les consignes seront alors de bloquer la transaction et demander un autre moyen de paiement dès l'instant où on la suppose suspecte.

d. Fraude

La charte éthique interdit aux collaborateurs de la société de promettre, d'offrir ou de fournir à une entité ou un individu, un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, dans le but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou de recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.

La lutte contre la fraude passe par un contrôle financier accru et l'évolution continue de nos procédures. Pour réduire la fraude potentielle, nous avons établi un processus de sécurisation (plus de chèques, règlement par virements, encaissement de cash sous conditions de traçabilité).

Dans leurs contrats de travail, nos collaborateurs ont signé une clause de loyauté vis-à-vis de l'entreprise.

e. Pratiques concurrentielles loyales

Les pratiques de dénigrement, collusion avec les concurrents ou de grande proximité avec les clients sont interdites. La sélection des

fournisseurs est faite sur des critères transparents et objectifs, selon le mérite.

f. Politique cadeaux

Une politique cadeaux est en place et chaque collaborateur ne doit jamais accepter ni cadeau ni facilité et refuser tous cadeaux ou avantages qui pourraient être offerts au cours d'une transaction commerciale et qui compromettraient la probité (intégrité) de l'entreprise.

g. Politique fiscale

L'entreprise est de droit français et à ce titre, règle l'ensemble de ses impôts et taxes sur le territoire, en bannissant tout principe d'évasion fiscale.

Gouvernance engagée et efficiente

Notre vision

Notre gouvernance a pour mission d'assurer un pilotage rigoureux des activités de la société. Par ailleurs, elle se doit d'être en totale capacité d'anticiper les événements et d'y répondre.

La gouvernance est indépendante sur la détention de son capital, ne subissant aucune pression externe.

Le sujet de la RSE est régulièrement porté à l'ordre du jour des réunions de la direction générale qui rend compte des actions mises en œuvre pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux liés à ses activités.

En 2024, un rapport RSE 2023 est publié pour partager la stratégie RSE et les indicateurs clés permettant d'évaluer l'efficacité des mesures prises.

Notre plan de déploiement

Par son implication directe et régulière sur les questions sociétales, la gouvernance assume notamment les responsabilités suivantes :

- Revoir annuellement les processus et leur efficacité
- Orienter le plan d'engagement envers les parties prenantes
- Analyser leurs préoccupations majeures et faire évoluer la stratégie
- Piloter le processus de précaution et diligence
- Établir un mécanisme pour la résolution des litiges
- Examiner et valider le reporting annuel de l'entreprise
- Superviser le processus de la matérialité des enjeux et valider régulièrement la cartographie des enjeux stratégiques.

a. Gestion prévisionnelle et dépendance économique

La société produit des tableaux de bord mensuels. Les tableaux de bord de suivi prédictif ont été améliorés, le niveau de maturité de l'information est très bon et les données sont disponibles rapidement. Les prévisions sont fiables. Les dérives sont très vite identifiées. Les données d'activité et financières sont analysées trimestriellement.

Les 5 premiers clients, en importance du chiffre d'affaires généré, sont suivis de manière très rapprochée pour apprécier la gestion prévisionnelle et la réalisation des objectifs.

Il n'existe pas de dépendance économique envers les clients (aucun client ne dépasse 33% du chiffre d'affaires).

b. Gestion préventive des risques et opportunités

Un suivi des principaux risques business est effectué afin de suivre leurs impacts potentiels. Les opportunités d'affaires sont aussi appréciées pour faire évoluer le modèle d'affaires :

- Perte de recouvrement classique
- Transition vers la gestion du compte client
- Opportunité business de nouveaux partenariats
- Intégration dans la chaîne de valeur
- Evolution de la facture électronique
- Veille sur les technologies
- Evolution des outils technologiques
- Mise en place d'une GED (centralisation des contrats clients et fournisseurs) ...
- Dématérialisation de l'envoi des factures
- Prestataire extérieur spécialisé en sous-traitance
- Signature électronique des contrats.

Relation responsable avec la chaîne de valeur

Notre vision

Notre dialogue avec l'ensemble de nos parties prenantes est structuré et ouvert.

SEVIGNE INTERNATIONAL considère que la négociation et l'exécution des contrats avec ses clients, partenaires ou fournisseurs doivent être empreintes d'intégrité et d'éthique. Notre société proscrit tout acte direct ou indirect de corruption ou fraude et ne tolère aucun manquement en la matière.

Les démarches commerciales doivent être menées en respectant le principe de concurrence loyale et en s'interdisant toutes ententes ou tous comportements pouvant être qualifiés de pratiques non concurrentielles.

Pour une société de recouvrement, Une relation responsable signifie traiter les débiteurs avec équité et humanité, en évitant les pratiques abusives et en respectant leur vie privée.

La société invite ses parties prenantes à adopter la même démarche et attend de ses partenaires qu'ils se conforment aux engagements de sa charte éthique.

Notre plan de déploiement

a. Relations avec la chaîne d'approvisionnement

SEVIGNE INTERNATIONAL s'appuie sur 5 fournisseurs stratégiques qui impactent financièrement son budget de fonctionnement.

b. Achats durables

Pour l'entretien de nos locaux, nous privilégions des entreprises locales après mise en concurrence : consultations uniquement régionales.

Les autres consultations (informatique, bureautique, matériels de bureaux) sont nationales. Sur le plan du comportement et des pratiques loyales de concurrence, chaque collaborateur doit rester professionnel et courtois en toute situation.

Tous les fournisseurs sont considérés sans discrimination. Les acheteurs doivent rester calmes et lucides même lors de négociations les plus complexes. Les décisions sont prises avec objectivité et équité. Cette attitude est adoptée vis-à-vis de tous les fournisseurs et l'entreprise les évalue avec impartialité.

La société favorise les fournisseurs écoresponsables, en conformité avec les lois, réglementations et normes en matière d'environnement et avec ceux qui entreprennent des démarches écoresponsables. Cette approche vise à réduire les impacts et promouvoir les principes d'écoconception et d'éco gestion.

Des audits de fournisseurs sont menés pour s'assurer qu'ils respectent à la fois des critères techniques et également de responsabilité sociétale.

c. Processus d'achats responsables

Des procédures dédiées à la prise en compte des facteurs sociaux et environnementaux dans les processus d'achats ont été définies, sur la base de :

Critères environnementaux

- Ecoconception et éco gestion des produits et services achetés (éco labels)
- Réduction des consommations d'eau et d'énergie
- Energie renouvelable ou bas carbone
- Economie circulaire des ressources et déchets
- Fin de vie et réemploi
- Gestion responsable des immeubles et des flottes de véhicules
- Transporteurs éco responsables privilégiés

Critères sociaux

- Produits respectueux de la santé du personnel

Critères économiques et de gouvernance

- Circuits courts (local, régional ou national)
- Achats de produits d'origine française

Concernant les engagements, les acheteurs contractualisent l'ensemble des aspects qualité, coûts, délais (QCD), et veille à les honorer. Ils préservent la confidentialité des informations reçues et ne communiquent les informations qu'aux seuls interlocuteurs habilités à les recevoir. Enfin, les acheteurs doivent respecter et promouvoir les process, définis par la Direction pour guider les actions des acheteurs, des demandeurs et des gestionnaires de commandes.

Le délai moyen de paiement auprès de vos fournisseurs est de 30 jours.

d. Relations avec les clients

SEVIGNE INTERNATIONAL met à disposition de ses clients une équipe de collaborateurs dédiée. Dans le cadre des relations avec les débiteurs, les collaborateurs de SEVIGNE INTERNATIONAL s'identifient clairement et sans ambiguïté, utilisent un langage simple et compréhensible et respectent la vie privée des personnes.

Pour respecter le niveau de qualité de service attendu, répondant au bon fonctionnement de son activité, SEVIGNE INTERNATIONAL met en œuvre, en cas de difficulté de toute nature (force majeure notamment), un mécanisme de secours pour bénéficier de la continuité de service. Un plan de continuité d'activité et un plan de reprise d'activité sont définis et sont mobilisés, en cas de besoin.

La société veille, en toutes circonstances, à ne pas altérer l'image de marque de ses clients auprès de sa clientèle. Pour assurer une confidentialité des données partagées par les débiteurs, ceux-ci disposent d'un droit d'accès à leur dossier par un lien personnalisé et

sécurisé sur l'application web de SEVIGNE INTERNATIONAL destinée à cet effet.

SEVIGNE INTERNATIONAL ne réalise pas d'enquête satisfaction client massive. La société maintient un suivi clientèle sous différents modes de manière trimestrielle ou semestrielle, selon la situation (téléphone, visioconférence ou en présentiel). Des Comités de Pilotage (COFIL) sont également organisés avec des clients ayant souhaité ce mode d'évaluation. A l'issue la mesure de la satisfaction est assurée lors des échanges avec le client.

En amélioration	Constant	En baisse	Totalement satisfait	Satisfait	Plutôt satisfait	Pas satisfait	Pas du tout satisfait
							

La facilité de joindre le standard téléphonique ou de nous contacter sur les portables téléphoniques au niveau de la gouvernance est la meilleure preuve de satisfaction de nos clients. Toutes questions posées par mail font l'objet d'une réponse sous 24 heures (hors Week end).

Pour assurer la meilleure qualité aux clients, SEVIGNE INTERNATIONAL a mis en place des pratiques systématiques :

- Transmission aux clients de documents administratifs sur sites sécurisés.
- Audits sur site de certains clients sur les processus de confidentialité.
- Retour des débiteurs sur le mode de traitement des dossiers (mail de remerciements).
- Déontologie à respecter.
- Code de déontologie signé à l'arrivée des collaborateurs.
- La direction alerte de manière générale sur les incidents détectés et une alerte personnalisée au collaborateur concerné par la remontée de l'appel.

e. Relation dans la chaîne de valeur



SEVIGNE INTERNATIONAL-PAYELLE est adhérent de la FIGEC (recouvrement de créances, information d'Entreprise, enquête civile, médiations financières). C'est la principale association des professionnels du recouvrement et chaque membre a signé un code de bonne pratique. Les entreprises membres de la FIGEC ont décidé de mener un « front commun unique » pour valoriser leurs métiers, dans le respect des femmes et des hommes qui collaborent à leurs activités, en développant une responsabilité sociale, environnementale et sociétale dans leurs entreprises, en conformité avec leurs valeurs. Pour cela, elles se sont dotées d'un nouveau Code de Valeurs et d'Engagements.

Dans un souci de déontologie et de compliance renforcées, s'ajoutant à une volonté forte de loyauté, les entreprises de la FIGEC ont défini un Code commun de valeurs et d'engagements applicables à l'ensemble de leurs métiers, intégrant les chartes et guides déjà existants depuis près de 20 ans.

Celui-ci s'inscrit naturellement dans le cadre de la Constitution, des Lois et Décrets de la République, des Règlements de l'Union Européenne et de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

Les entreprises de la FIGEC, par la mise en place de ce Code, sont convaincues que ce processus vertueux, en amélioration permanente, tourné vers une démarche durable, renforce la confiance vis à-vis de leurs propres entreprises, de leurs collaborateurs, de leurs clients et de leurs partenaires privés et publics.

Au-delà de leurs obligations légales et réglementaires, les entreprises de la FIGEC ont la volonté d'établir un haut niveau d'exigence et d'éthique professionnelle dans l'exercice de leurs métiers.

www.figec.com

<https://www.figec.com/wp-content/uploads/2019/07/Code-de-Valeurs-et-dEngagements-de-la-FIGEC-1.pdf>

V. PERFORMANCE

Glossaire

CNIL	Commission Nationale Informatique et Libertés – Autorité de contrôle nationale pour toutes les questions relevant de la protection des données à caractère personnel.
Consentement de la personne concernée	Toute manifestation de volonté, libre, spécifique, éclairée et univoque par laquelle la personne concernée accepte, par une déclaration ou par un acte positif clair, que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement
Délégué à la Protection des Données (DPD)	Personne choisie, en interne ou externe à l'entreprise. Il veille à l'application de la loi Informatique et Libertés et du Règlement Européen sur la Protection des Données. Il sensibilise, conseille les personnes en charge de traiter des données à caractère personnel et s'assure de la conformité des traitements mis en place.
Donnée à caractère personnel (DCP)	Information qui permet d'identifier un être humain (personne physique), directement par exemple son nom, son prénom ou indirectement avec son numéro de téléphone, son numéro de contrat ou son pseudonyme
ESG	Critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance sont des dimensions englobant les activités d'une entreprise pouvant avoir des impacts sur la société ou l'environnement. Ces dimensions permettent d'élargir, d'enrichir l'analyse des futures performances financières des entreprises, rentabilité et risque
ETP	Employés Temps Plein
Fichier de Données à Caractère Personnel	Les fichiers de données à caractère personnel comprennent des documents, des photos et des vidéos.
Identité numérique	La notion d'identité numérique désigne tout élément permettant d'identifier une personne sur internet autrement dit son adresse IP, des photos, ses vidéos, ses post sur les réseaux sociaux
Patrimoine informationnel	Le patrimoine non monétaire et non physique détenu par une organisation constituée d'informations ou de connaissances
Relais DPD	Relais délégués à la protection des données, il doit s'assurer que l'ensemble des traitements dont il a la responsabilité est conforme et porté au registre du DPD. C'est le directeur métier qui assume cette mission.
RSSI	Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information placé sous la responsabilité du Directeur des Systèmes d'Information (DSI), le RSSI veille à la mise en œuvre de la sécurité des systèmes d'information conformément à la réglementation en vigueur. A ce titre, il définit, anime et coordonne l'ensemble des tâches de maîtrise d'œuvre de la sécurité du système d'information.
Ressources informatiques	Ensembles de moyens informatiques matériels et logiciels mis à disposition d'un utilisateur pour accomplir ses missions : Poste de travail : Micro-ordinateurs et leurs périphériques (scanner, imprimantes, téléphones...); Serveurs ; Outils de mobilité : Tout matériel numérique permettant de travailler en dehors de son bureau :(PC portables, tablettes, smartphones, GPS, appareil photo ...) ; Applications métiers ; Systèmes d'exploitation et logiciels bureautiques (Word, Excel, PowerPoint...); Réseaux informatiques ...
Traitement de données à caractère personnel	Toute opération ou ensemble d'opérations effectuée(s) ou non à l'aide de procédés automatisés, et appliquée(s) à des données à caractère personnel, telle(s) que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que la limitation du traitement, l'effacement ou la destruction ;

Période de reporting

La période de reporting est annuelle et s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les données portent sur l'année 2023.

Périmètre de consolidation

Le périmètre de consolidation des informations RSE de ce rapport porte sur toutes les activités de SEVIGNE INTERNATIONAL en France. Le périmètre RSE est aligné avec le périmètre financier de la société.

Méthodologie

Le processus de collecte, traçabilité et traitement des données qualitatives et quantitatives en lien avec les enjeux importants est réalisé en interne par l'équipe en charge de la RSE. Ce rapport comprend les prévisions, les attentes et les objectifs, en plus des faits passés et présents, concernant SEVIGNE INTERNATIONAL.

ETP : le nombre des employés en taux plein est déterminé par le nombre de salariés présents au 31 décembre.

À noter qu'il s'agit d'hypothèses et de jugements fondés sur l'information disponible au moment de la rédaction du présent rapport et qu'il y a donc un certain degré d'incertitude. Par conséquent, il est possible que les événements futurs se produisent différemment des prévisions, des attentes et des plans énoncés dans le présent rapport. Les données seront donc actualisées à l'avenir, si nécessaire.

Retraitement des informations

Aucun retraitement car il s'agit du premier rapport RSE de SEVIGNE INTERNATIONAL.

Option de conformité GRI

SEVIGNE INTERNATIONAL a établi son rapport conformément aux normes GRI pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023. Les contenus sont en alignement avec les principes et les exigences de reporting des normes GRI :2021.

Les principes de reporting sont essentiels pour réaliser un rapport développement durable de qualité (précision, équilibre, clarté, comparabilité, exhaustivité, contexte du développement durable, fréquence et fiabilité). Chaque principe de déclaration comprend une exigence, ainsi que des lignes directrices sur les méthodes d'application du principe.

MATERIALITY-Reporting, agence auditrice en reporting ESG et experte en normes GRI, qualifiée par GRI depuis 2013, a apprécié la conformité de l'index de contenu GRI de SEVIGNE INTERNATIONAL, ainsi que celle de toutes les références indiquées dans la déclaration de reporting de la durabilité. Les contenus sont en alignement avec les principes et les exigences de reporting des normes GRI :2021.

Indicateurs ESG

Un tableau des indicateurs est joint au présent rapport. Il s'établit en alignement de la feuille de route stratégique et des normes GRI.

GRI	STRATEGIE	INDICATEUR	TYPE	PERIMETRE	UNITE	2021	2022	2023	Evolution N-1
-----	-----------	------------	------	-----------	-------	------	------	------	---------------

INFORMATIONS GENERALES

2-1		Chiffre d'affaires	Primaire	Total	K€	2321	2260	2010	-11%
-----	--	--------------------	----------	-------	----	------	------	------	------

ENVIRONNEMENT

302-1	Décarbonation et transition énergétique	Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés	Primaire	Champigny (fin 07/22)	KWh		2115	18722	
302-1		Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés	Primaire	Bezannes	KWh	10166	15377	0	
302-1		Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés	Primaire	Carteret	KWh	4568	5097	0	
302-1		Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés	Calculé	Total	KWh	14734	22589	18722	-17%
302-1		Part de l'énergie renouvelable issue de l'électricité acquise	Calculé	%				13%	
302-1		Part de l'énergie bas carbone issue de l'électricité acquise	Calculé					92ù	
302-3		Intensité énergétique (KWh/chiffre d'affaires)	Calculé	Total	Ratio	0,16	0,10	0,11	7%
305-1		Emissions directes de GES - Scope 1	Primaire	Total	Teq CO2	0	0	0	
305-2		Emissions directes de GES - Scope 2 (EDF/ENEDIS)	Primaire	Total	Teq CO2	665	2581	694	-73%
302-2		Scope 3 - Km parcourus en déplacements professionnels	Primaire	Total	Km	ND	3480	6960	100%
302-2		Scope 3 - Emissions liées aux déplacements professionnels	Calculé	Total	Teq CO2	ND	379	759	100%
302-2		Scope 3 - Km parcourus en déplacements domicile-travail	Primaire	Total	Km	9520	9968	10323	4%
302-2		Scope 3 - Emissions liées aux déplacements domicile-travail	Calculé	Total	Teq CO2	1038	1087	1125	4%
305-3		Emissions indirectes de GES - Scope 3	Primaire	Total	Teq CO2	ND	1466	1884	29%
305-3		TOTAL Emissions de GES - 3 scopes	Primaire	Total	Teq CO2	ND	4047	2578	-36%
305-4		Intensité des émissions de GES (TeqCO2/chiffre d'affaires)	Calculé	Total	Ratio	ND	1,79	1,28	
305-5		Réduction des émissions de GES	Calculé	Total	Teq CO2	ND			-28%
306-3	Biodiversité et pollution	Déchets produits (100% en non dangereux)	Primaire	Total	Tonnes	1,7	1,6	1,44	-10%
306-4		Déchets recyclés	Primaire	Total	Tonnes	1,7	1,6	1,44	-10%
306-5		Déchets destinés à l'élimination (centres de tri)	Primaire	Total	Tonnes	1,7	1,6	1,44	-10%
303-3	Impacts environnementaux	Prélèvements d'eau (réseaux municipaux)	Primaire	Total	M3		27,9	55,8	100%
303-5		Consommation d'eau	Primaire	Total	M3		27,9	55,8	100%
307-1		Non-conformités environnementales	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	

SOCIAL									
2-7	Engagement des collaborateurs	Alternants	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
2-7		Effectifs en ETP permanents à la fin de la période	Primaire	Total	Nombre	28	26	25	-4%
2-7		Femmes en ETP permanents à la fin de la période	Primaire	Total	Nombre	19	18	17	0
2-7		Hommes en ETP permanents à la fin de la période	Primaire	Total	Nombre	9	8	8	0
2-7		Femmes en ETP permanents à la fin de la période	Primaire	Total	%	68%	69%	68%	
405-1		Femmes cadres employées en ETP permanents	Primaire	Total	Nombre	3	4	4	0%
405-1		Femmes cadres employées en ETP permanents	Calculé	Total	%	10%	15%	16%	7%
405-1		Femmes employées en ETP permanents	Primaire	Total	Nombre	22	19	18	-5%
405-1		Femmes employées en ETP permanents	Calculé	Total	%	73%	70%	69%	-1%
405-1		Hommes cadres employés en ETP permanents	Primaire	Total	Nombre	4	4	4	0%
405-1		Hommes employés en ETP permanents	Primaire	Total	Nombre	8	8	8	0%
2-7		Intérimaires	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
2-7		Salariés actionnaires	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
401-1		Ancienneté des ETP permanents	Primaire	Total	Ans	14,9	14,8	15,5	
401-1		Départs en ETP permanents	Primaire	Total	Nombre	2	2	1	
401-1		Départs en ETP permanents femmes	Primaire	Total	Nombre	2	1	1	
401-1		Départs en ETP permanents hommes	Primaire	Total	Nombre	0	1	0	
401-1		Départs pour motif fin de contrat d'alternance	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
401-1		Départs pour motif reconversion professionnelle	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
401-1		Départs pour motif rupture conventionnelle	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
401-1		Embauches en ETP permanent femmes	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
401-1		Embauches en ETP permanent femmes	Calculé	Total	%	0%	0%	0%	
401-1		Embauches en ETP permanent hommes	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
401-1		Embauches en ETP permanent hommes	Calculé	Total	%	0%	0%	0%	
401-1		Embauches en ETP permanents sur la période	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
2-30		Employés couverts par les conventions collectives	Primaire	Total	Nombre	28	26	25	
2-30		Employés couverts par les conventions collectives	Calculé	Total	%	100%	100%	100%	0%
401-1		Taux d'absentéisme	Primaire	Total	Ratio	7,45	7,97	6,75	-15%
401-1		Taux de rotation du personnel	Calculé	Total	%	-7%	-8%	-4%	-48%
401-2		Salaire moyen brut annuel	Primaire	Total	Milliers €	69	69	69	
401-2	Salaire moyen brut annuel femmes	Primaire	Total	Milliers €	63,5	63,5	63,5		
401-2	Salaire moyen brut annuel hommes	Primaire	Total	Milliers €	80	81	81		
405-2	Ratio de la rémunération femmes/hommes	Calculé	Total	Ratio	0,79	0,78	0,78	0%	
401-3	Employés ayant pris un congé parental	Primaire	Total	Nombre	0	0	0		
401-3	Employés femmes ayant droit au congé parental	Primaire	Total	Nombre	0	0	1		
401-3	Employés hommes ayant droit au congé parental	Primaire	Total	Nombre	0	0	1		
401-3	Index égalité H/F	Calculé	Total	Ratio			88/100		

401-3	Salariés recevant des avantages sociaux (assurance-vie, soins de santé, etc.)	Calculé	Total	%	100%	100%	100%	0%
401-3	Salariés bénéficiant de mesures de télétravail	Calculé	Total	%	20%	20%	20%	0%
401-3	Taux de retour au travail et de fidélisation des employés ayant pris un congé parental	Calculé	Total	%	100%	100%	100%	0%
403-9	Accidents de travail au cours de la période (AT)	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
403-9	Décès dus aux accidents de travail	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
403-9	Heures travaillées	Primaire	Total	Nombre	46411	44591	42771	-4%
403-9	Taux de fréquence (Accidents avec arrêt*1000000/ Heures travaillées)	Primaire	Total	Ratio	0	0	0	
403-9	Taux de gravité (Jours de travail perdus pour AT * 1 000/ Heures travaillées)	Primaire	Total	Ratio	0	0	0	
403-10	Cas de maladies professionnelles	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
404-1	Employés permanents ayant reçu une action de formation	Primaire	Total	Nombre	8	8	5	-38%
404-1	Employés permanents ayant reçu une action de formation	Calculé	Total	%	29%	31%	20%	-35%
404-1	Total des heures de formation reçues par les employés permanents	Primaire	Total	Nombre	270	270	250	-7%
404-1	Total des heures de formation reçues par les employés permanents femmes	Primaire	Total	Nombre	135	135	130	-4%
404-1	Total des heures de formation reçues par les employés permanents hommes	Primaire	Total	Nombre	135	135	120	-11%
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par employé	Calculé	Total	Ratio	10	10	10	-4%
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par employé homme	Calculé	Total	Ratio	7	8	7	-6%
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par employée femme	Calculé	Total	Ratio	15	17	16	-4%
404-2	Budget formation	Primaire	Total	€	19000	19000	19000	0%
404-2	Budget formation en pourcentage (%) de la masse salariale	Calculé	Total	%	3%	3%	3%	0%
404-2	Budget formation par salarié	Calculé	Total	Ratio	679	731	760	4%
404-3	Employées femmes ayant bénéficié d'un entretien annuel et revue de performance	Primaire	Total	Nombre	4	4	5	25%
404-3	Employées femmes ayant bénéficié d'un entretien annuel et revue de performance	Calculé	Total	%	21%	22%	29%	32%
404-3	Employées femmes ayant bénéficié d'une promotion interne	Primaire	Total	Nombre	0	1	0	
404-3	Employées femmes ayant bénéficié d'une promotion interne	Calculé	Total	%	0%	6%	0%	-100%
404-3	Employés ayant bénéficié d'un entretien annuel et revue de performance	Primaire	Total	Nombre	6	6	7	17%
404-3	Employés ayant bénéficié d'un entretien annuel et revue de performance	Calculé	Total	%	21%	23%	28%	21%
404-3	Employés ayant bénéficié d'une promotion interne	Primaire	Total	Nombre	0	1	0	
404-3	Employés ayant bénéficié d'une promotion interne	Calculé	Total	%	0%	4%	0%	-100%
404-3	Employés hommes ayant bénéficié d'un entretien annuel et revue de performance	Primaire	Total	Nombre	2	2	2	0%

404-3		Employés hommes ayant bénéficié d'un entretien annuel et revue de performance	Calculé	Total	%	22%	25%	25%	0%
404-3		Employés hommes ayant bénéficié d'une promotion interne	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
404-3		Employés hommes ayant bénéficié d'une promotion interne	Calculé	Total	%	0%	0%	0%	
405-1		Moyenne d'âge femmes	Primaire	Total	Ans	48	48	48	
405-1		Moyenne d'âge hommes	Primaire	Total	Ans	43	44	44	
405-1		Moyenne d'âge total effectifs	Primaire	Total	Ans	46	47	47	
405-1		Salariés en situation de handicap	Primaire	Total	Nombre	1	1	1	
405-1	Droits de l'Homme	Salariés en situation de handicap	Calculé	Total	%	3,6%	3,8%	4,0%	4%
412-1		Evaluation du respect des droits de l'Homme dans les activités	Calculé	Total	%	100%	100%	100%	0%
412-3		Contrats incluant des clauses pour la préservation des droits humains	Calculé	Total	%	100%	100%	100%	
418-1	Sécurité des systèmes et des données	Clients impactés par des fuites de données	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
418-1		Fuites, de vols ou de pertes de données client identifiés	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
418-1		Plaintes fondées reçues pour des atteintes à la vie privée des clients	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	

GOVERNANCE										
2-27	Éthique des affaires	Amendes pour des cas de non-conformité éthique	Primaire	Total	K€	0	0	0		
205-1		Opérations évaluées pour les risques liés à la corruption	Calculé	Total	%	100%	100%	100%		
205-2		Employés sensibilisés ou formés à la lutte contre la corruption	Primaire	Total	Nombre	28	26	25	-4%	
205-2		Employés sensibilisés ou formés à la lutte contre la corruption	Calculé	Total	%	100%	100%	100%	0%	
205-2		Membres du comité de direction ayant reçu une formation sur la lutte contre la corruption	Primaire	Total	Nombre	0	0	0		
205-2		Membres du comité de direction ayant reçu une formation sur la lutte contre la corruption	Calculé	Total	%	0%	0%	0%		
205-2		Partenaires commerciaux sensibilisés ou formés à la lutte contre la corruption	Calculé	Total	%	100%	100%	100%		
205-3		Cas de corruption confirmés	Primaire	Total	Nombre	0	0	0		
205-3		Incidents confirmés au cours desquels des employés ont été licenciés ou sanctionnés pour corruption	Primaire	Total	Nombre	0	0	0		
205-3		Incidents confirmés avec des partenaires commerciaux	Primaire	Total	Nombre	0	0	0		
205-3		Incidents de corruption confirmés	Primaire	Total	Nombre	0	0	0		
206-1		Actions en justice en cours ou achevées	Primaire	Total	Nombre	0	0	0		
2-16		Gouvernance engagée	Préoccupations critiques communiquées au comité de direction	Primaire	Total	%	100%	100%	100%	0%
2-9			Membres du Comité de direction	Primaire	Total	Nombre	2	2	2	
2-9			Membres indépendants du Conseil d'Administration	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
2-9	Membres non exécutifs du Conseil d'Administration		Primaire	Total	Nombre	0	0	0		
201-4	Aide financière publique		Primaire	Total	K€	0	0	0		
202-2	Cadres supérieurs recrutés dans la collectivité locale		Primaire	Total	Nombre	100%	100%	100%		

204-1		Achats auprès de fournisseurs nationaux	Calculé	Total	%	100%	100%	100%	
405-1		Femmes indépendantes du Conseil d'Administration	Primaire	Total	Nombre	0	0	0	
405-1		Femmes siégeant au Comité de direction	Primaire	Total	Nombre	1	1	1	
405-1		Femmes siégeant au Comité de direction	Calculé	Total	%	50%	50%	50%	0%
308-1	Relations parties prenantes	Fournisseurs évalués sur des critères environnementaux	Calculé	Total	%	90%	90%	90%	
308-2		Fournisseurs évalués sur des critères RSE	Primaire	Total	Nombre	2	2	2	0%
308-2		Part des fournisseurs évalués sur des critères RSE	Calculé	Total	%	90%	90%	90%	
308-2		Délai de règlement des fournisseurs	Primaire	Total	Jours	30	30	30	

Index de contenu GRI

Déclaration	SEVIGNE INTERNATIONAL a établi son rapport conformément aux normes GRI pour la période du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2023.
GRI 1 utilisée	GRI 1: Principes Généraux 2021
Norme(s) sectorielle(s) GRI applicable(s)	SASB Services professionnels et commerciaux

NORME	ÉLÉMENT D'INFORMATION	Localisation Rapport	OMISSION		
			RAISON	RAISON	EXPLICATION
GRI 2: Eléments généraux d'information 2021	2-1 Informations organisationnelles	I. Notre entreprise			
	2-2 Entités	I. Notre entreprise			
	2-3 Période, fréquence et point de contact	V. Performance + page 3			
	2-4 Retraitement des informations	V. Performance			
	2-5 Vérification externe	V. Performance			
	2-6 Activités et chaîne de valeur	I. Notre entreprise			
	2-7 Collaborateurs	IV - RSE - Social			
	2-8 Partenaires non-salariés	IV - RSE - Social			
	2-9 Structure de gouvernance	III. Principes gouvernance			
	2- 10 Nomination du plus haut organe de gouvernance	IV - RSE - Gouvernance			
	2-11 Présidence	III. Principes gouvernance			
	2-12 Rôle de la gouvernance dans la gestion des impacts	III. Principes gouvernance			
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	III. Principes gouvernance			
	2-14 Rôle de la gouvernance pour le reporting développement durable	III. Principes gouvernance			
	2-15 Conflits d'intérêt	III. Principes gouvernance			
	2-16 Communication des préoccupations majeures	III. Principes gouvernance			
	2-17 Acculturation de la gouvernance	III. Principes gouvernance			
	2-18 Efficacité de la gouvernance	III. Principes gouvernance			
	2-19 Politiques de rémunération	III. Principes gouvernance			
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	III. Principes gouvernance			
	2-21 Ratio annuel de rémunération	V. Indicateurs ESG			
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	II. Contexte, PP et enjeux			
	2-23 Déclaration des engagements politiques	II. Contexte, PP et enjeux			
	2-24 Intégration des engagements politiques	II. Contexte, PP et enjeux			
	2-25 Remédiation des impacts négatifs	II. Contexte, PP et enjeux			
	2-26 Mécanismes de sollicitation des parties prenantes	II. Contexte, PP et enjeux			
	2-27 Conformité réglementaire	IV - RSE - Gouvernance			
	2-28 Adhésion à des associations	IV - RSE - Gouvernance			
	2-29 Implication des parties prenantes	II. Contexte, PP et enjeux			
	2-30 Accords collectifs	IV - RSE - Social			

NORMES ECONOMIQUES					
GRI 3 : Approche managériale - 2021	3-1 Processus de détermination des sujets importants	II. Contexte, PP et enjeux			
GRI 3 : Approche managériale - 2021	3-2 Liste des sujets importants	II. Contexte, PP et enjeux			
Material topics					
GRI 3 : Approche managériale - 2021	3-3 Gestion des sujets matériels	IV - RSE - Gouvernance			
GRI 201 : Performance économique - 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	IV - RSE - Relation responsable			
	201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique		Non pertinent	Pas d'investissement	
	201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	IV - RSE - Social			
	201-4 Aide financière publique	Pas d'aide reçue			
GRI 202 : Présence sur le marché - 2016	202-1 Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local		Non pertinent	Réglementation sociale française	
	202-2 Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale	IV - RSE - Social			
GRI 203 : Impacts économiques indirects - 2016	203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat		Non pertinent	Fiscalité en France	
	203-2 Impacts économiques indirects significatifs	V. Indicateurs ESG			
GRI 204 : Pratiques d'achats - 2016	204-1 Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	V. Indicateurs ESG			
GRI 205 : Lutte contre la corruption - 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	V. Indicateurs ESG			
	205-2 Communication/formation sur politiques/procédures anti-corruption	IV - RSE - Ethique			
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	IV - RSE - Ethique			
GRI 206 : Comportement anticoncurrentiel - 2016	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	IV - RSE - Ethique			
GRI 207 : Taxes - 2019	207-1 Approche fiscale	IV - RSE - Ethique			
	207-2 Gouvernance fiscale et contrôle des risques		Non pertinent	Fiscalité en France	
	207-3 Engagement des parties prenantes et prise en compte de leurs préoccupations		Non pertinent	Fiscalité en France	
	207-4 Reporting par pays		Non pertinent	Fiscalité en France	

NORMES ENVIRONNEMENTALES					
GRI 3 : Approche managériale - 2021	3-1 Processus de détermination des sujets importants	II. Contexte, PP et enjeux			
GRI 3 : Approche managériale - 2021	3-2 Liste des sujets importants	II. Contexte, PP et enjeux			
Material topics					
GRI 3 : Approche managériale - 2021	3-3 Gestion des sujets matériels	IV - RSE - Environnement			
GRI 301 : Matières - 2016	301-1 Matières utilisées par poids ou par volume		Non pertinent	Pas d'impact direct	
	301-2 Matières recyclées utilisées		Non pertinent	Pas d'impact direct	
	301-3 Produits et matériaux d'emballage valorisés		Non pertinent	Pas d'impact direct	
GRI 302 : Energie - 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	V. Indicateurs ESG			
	302-2 Consommation énergétique à l'extérieur de l'organisation		Non pertinent	Pas d'impact direct	
	302-3 Intensité énergétique	V. Indicateurs ESG			
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	V. Indicateurs ESG			
	302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et services		Non pertinent	Pas d'impact direct	
GRI 303: Eau et effluents - 2018	303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée		Non pertinent	Pas d'impact direct	
	303-2 Gestion des impacts liés aux déversement d'eau		Non pertinent	Pas d'impact direct	
	303-3 Prélèvement d'eau	IV - RSE - Environnement			
	303-4 Déversement d'eau		Non pertinent		
	303-5 Consommation d'eau	IV - RSE - Environnement			
GRI 304: Biodiversité - 2016	304-1 Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des zones protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des zones protégées		Non pertinent	Pas d'impact direct	
	304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité		Non pertinent	Pas d'impact direct	
	304-3 Habitats protégés ou restaurés		Non pertinent	Pas d'impact direct	
	304-4 Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations		Non pertinent	Pas d'impact direct	
GRI 305 : Émissions - 2016	305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1)	V. Indicateurs ESG			
	305-2 Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	V. Indicateurs ESG			
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	V. Indicateurs ESG			
	305-4 Intensité des émissions de GES	V. Indicateurs ESG			
	305-5 Réduction des émissions de GES	V. Indicateurs ESG			
	305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SAO)		Non pertinent	Pas d'impact direct	
	305-7 Émissions d'oxydes d'azote (NOX), d'oxydes de soufre (SOX) et autres émissions atmosphériques significatives		Non pertinent	Pas d'impact direct	
GRI 306 : Effluents et déchets - 2020	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	IV - RSE - Environnement			
	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	IV - RSE - Environnement			
	306-3 Déchets générés	V. Indicateurs ESG			
	306-4 Déchets non destinés à l'élimination	V. Indicateurs ESG			
	306-5 Déchets destinés à l'élimination	V. Indicateurs ESG			
GRI 307 : Conformité environnementale - 2016	307-1 Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	V. Indicateurs ESG			
	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés avec des critères environnementaux	V. Indicateurs ESG			

GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs - 2016	308-2 Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	V. Indicateurs ESG			
NORMES SOCIALES					
GRI 3 : Approche managériale - 2021	3-1 Processus de détermination des sujets importants	II. Contexte, PP et enjeux			
GRI 3 : Approche managériale - 2021	3-2 Liste des sujets importants	II. Contexte, PP et enjeux			
Material topics					
GRI 3 : Approche managériale - 2021	3-3 Gestion des sujets matériels	IV - RSE - Social			
GRI 401 : Emploi - 2016	401-1 Recrutements de nouveaux employés et rotation du personnel	IV - RSE - Social			
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	IV - RSE - Social			
	401-3 Congé parental	IV - RSE - Social			
GRI 402 : Relations employés/direction - 2016	402-1 Périodes de préavis minimales pour les modifications opérationnelles	IV - RSE - Social			
GRI 403 : Santé et sécurité au travail - 2018	403-1 Système de management de la santé et de la sécurité au travail	IV - RSE - Social			
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	IV - RSE - Social			
	403-3 Services de santé au travail	IV - RSE - Social			
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	IV - RSE - Social			
	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	IV - RSE - Social			
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	IV - RSE - Social			
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	IV - RSE - Social			
	403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	IV - RSE - Social			
	403-9 Accidents du travail	V. Indicateurs ESG			
	403-10 Maladies liées à un accident du travail	IV - RSE - Social			
GRI 404 : Formation et éducation - 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employés	V. Indicateurs ESG			
	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences/aides à la transition	IV - RSE - Social			
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	V. Indicateurs ESG			
GRI 405 : Diversité et égalité des chances - 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	IV - RSE - Social			
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	V. Indicateurs ESG			
GRI 406 : Lutte contre la discrimination - 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	V. Indicateurs ESG			
GRI 407 : Liberté syndicale et négociation collective - 2016	407-1 Opérations/fournisseurs avec un droit de liberté syndicale	IV - RSE - Social			
GRI 408 : Travail des enfants - 2016	408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	IV - RSE - Social			
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire - 2016	409-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	IV - RSE - Social			

GRI 410 : Pratiques de sécurité - 2016	410-1 Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme	IV - RSE - Social		
GRI 411 : Droits des peuples autochtones - 2016	411-1 Cas de violations des droits des peuples autochtones		Non pertinent	
GRI 412 : Evaluation des droits de l'homme - 2016	412-1 Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts		Non pertinent	
	412-2 Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme	IV - RSE - Social		
	412-3 Accords et contrats d'investissement importants incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou soumis à une vérification des antécédents en matière de respect des droits de l'homme	IV - RSE - Social		
GRI 413 : Communautés locales - 2016	413-1 Activités impliquant la communauté locale (impact et programmes)		Non pertinent	Pas d'impact direct
	413-2 Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales		Non pertinent	Pas d'impact direct
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs - 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	IV - RSE - Social		
	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	IV - RSE - Social		
GRI 415 : Politiques publiques - 2016	415-1 Contributions politiques	IV - RSE - Social		
GRI 416 : Santé et sécurité des consommateurs - 2016	416-1 Évaluation des impacts des produits/ services sur la santé/sécurité	IV - RSE - Social		
	416-2 Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	IV - RSE - Social		
GRI 417 : Commercialisation et étiquetage - 2016	417-1 Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage		Non pertinent	Pas d'impact direct
	417-2 Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	IV - RSE - Relation responsable		
	417-3 Cas de non-conformité concernant la communication marketing	IV - RSE - Relation responsable		
GRI 418 : Confidentialité des données des clients - 2016	418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients	IV - RSE - Relation responsable		
GRI 419 : Conformité socio-économique - 2016	419-1 Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	IV - RSE - Relation responsable		