



## Démarche RSE

Présentation de notre politique et Rapport 2025



## Notre **manifeste**

Chez Soluxan, nous avons conscience du rôle et de la responsabilité qui lie chaque entreprise, indépendamment de sa taille et de son activité, au développement durable de notre société.

C'est pourquoi la Responsabilité Sociétale des Entreprises a toujours été un pilier fondamental de notre démarche commerciale.

À notre niveau, nous essayons de faire face aux enjeux actuels en intégrant de manière proactive des préoccupations sociales et environnementales dans chaque étape de notre activité.

Ce rapport RSE est mis à jour chaque année. Il nous permet d'affirmer publiquement notre positionnement et de rendre un état des lieux de notre situation à un instant donné.

Ce document informe nos parties prenantes sur les impacts sociaux, environnementaux et économiques de nos activités. En partageant les progrès, les initiatives et les résultats obtenus, nous mettons l'accent sur la transparence et cherchons à améliorer continuellement nos pratiques durables.

Clément DIDIER  
Président Directeur Général

# Sommaire

## Démarche RSE Soluxan

Acteurs d'une croissance durable	4
Environnement	8
Social et droits humains	17
Ethique	25
Achats responsables	29

# Acteurs d'une croissance durable

## Gouvernance responsable

Porté par la direction, piloté par la chargée de communication, impliquant différents acteurs des métiers Commerce, Achats, Communication, Recrutement et Ressources humaines dans un pôle RSE.

## Les enjeux de Développement Durable

Le 25 septembre 2015, 193 pays ont adopté à l'ONU le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui définit 17 objectifs de développement durable (ODD) qu'il faut atteindre d'ici 2030 pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous.

*Nous avons étudié chacun de ces ODD pour couvrir dans notre politique l'intégralité des enjeux de développement liés à notre activité.*



## Les 4 piliers de notre engagement

-  **Environnement**
-  **Social et droit humain**
-  **Ethique**
-  **Achats responsables**



## Placer la RSE au cœur de notre stratégie d'entreprise

Depuis sa création, Soluxan place la responsabilité sociétale au cœur de ses priorités.

Convaincus que la performance d'une entreprise va de pair avec son impact social et environnemental, nous avons structuré nos engagements autour d'actions concrètes et progressives, portées par l'ensemble des équipes.

Cette frise retrace les jalons clés de notre démarche RSE, en lien avec notre culture d'entreprise et nos valeurs : engagement, transparence et durabilité.

**2017** | Création de Soluxan

**2017** | Dématérialisation des supports de paies et de signature via You sign et Payfit

**2019 - 2023** | Soluxan certifié Happy At work

**2022 à aujourd'hui** | One Tree Planted

**2023** | Ecovadis Label Committed

**2024** | Soluxan certifié Great Place to Work

**2024** | 1ere Action mécénat avec Diving for futur

**2025** | 1 er bilan carbone via Greenly

**2025** | Signataire Planet tech care

**2025** | Signataire – pacte ONU we support

**2025** | Signataire Charte diversité

**2025** | Signataire Charte numérique responsable

**2025** | Signataire Charte fournisseurs et achats responsables

**2025** | 2eme action de mécénat avec Les petites cantines

# Membres permanents du comité RSE

La RSE est un enjeu transversal, à la croisée des dimensions environnementales, sociétales, sociales et économiques. Structurer cette démarche est essentiel pour définir des ambitions claires, prioriser nos actions et prendre des décisions cohérentes avec notre vision d'entreprise.

**Chez Soluxan, c'est le rôle de notre comité RSE. Il incarne notre volonté de co-construire une démarche durable en impliquant toutes les fonctions de l'entreprise. Son objectif : faire vivre la stratégie RSE au quotidien à travers des actions concrètes.**

Notre comité RSE pluridisciplinaire réunit des représentants de la direction, des agences, des pôles IT et Industrie, ainsi que des fonctions transverses. Ensemble, ils assurent la cohérence des actions engagées et la coordination des initiatives, en s'appuyant sur des retours terrain, les attentes des parties prenantes, et les engagements pris collectivement.

Chaque membre contribue activement à faire progresser nos pratiques, que ce soit à travers des projets internes, des partenariats RSE ou des actions de sensibilisation. Leur régularité et leur implication garantissent une dynamique continue, alignée avec nos engagements en matière de diversité, d'éthique, d'achats responsables, et d'impact environnemental.

## Direction



Clément

## Directeurs d'agence

Lyon



Kévin

Nantes



Pierre Julien

Hauts-de-France



Aymeric

## Team Leaders Pôle IT & Digital



Valentin



Anaïs



François



Péran

## Team Leader Pôle Industrie



Olivier

## Responsable Recrutement



Maud

## Gestion administrative et financière



Laura



Chloé

## Expérience Employé et Communication & RSE



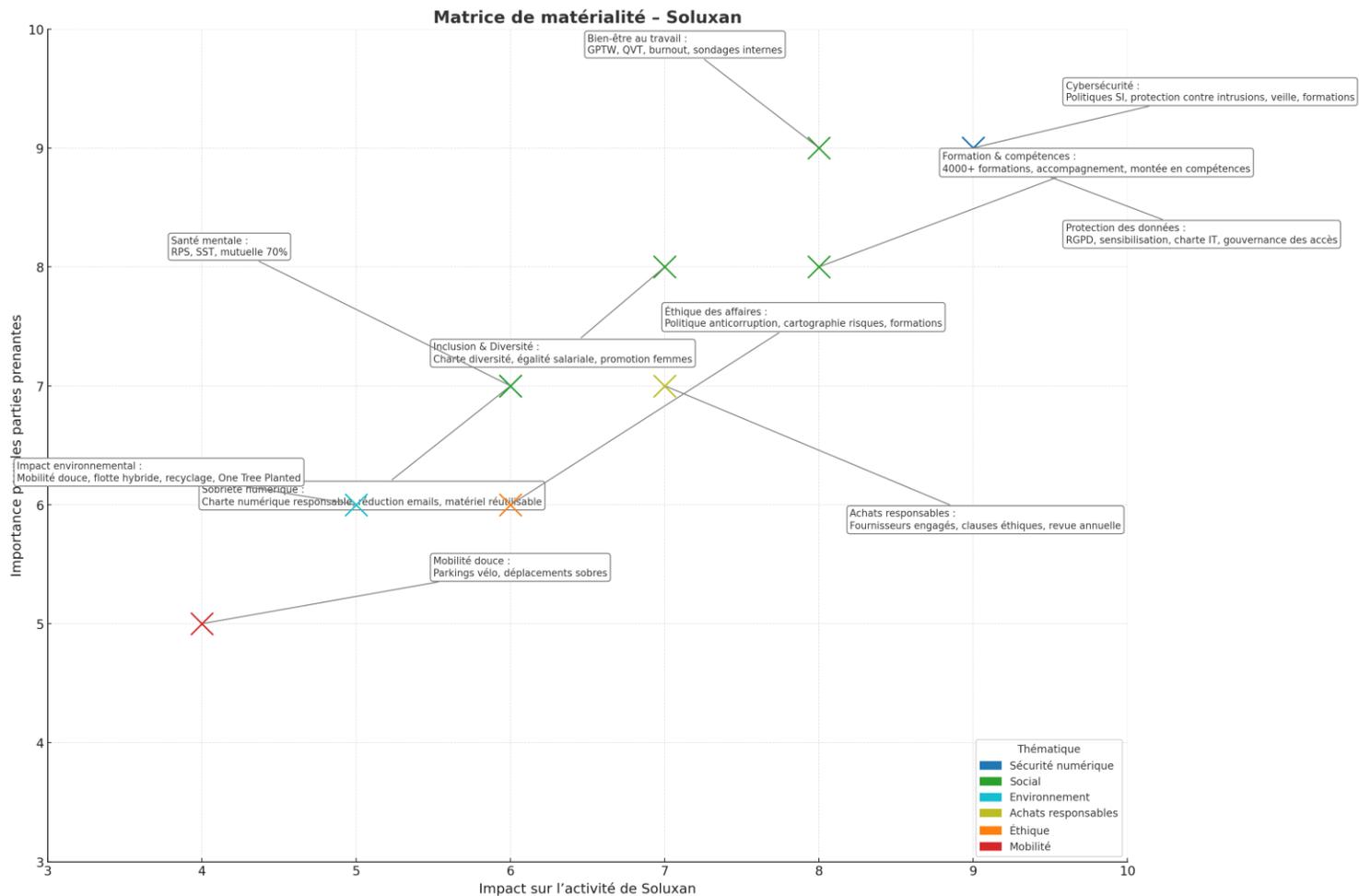
Anne-Sophie

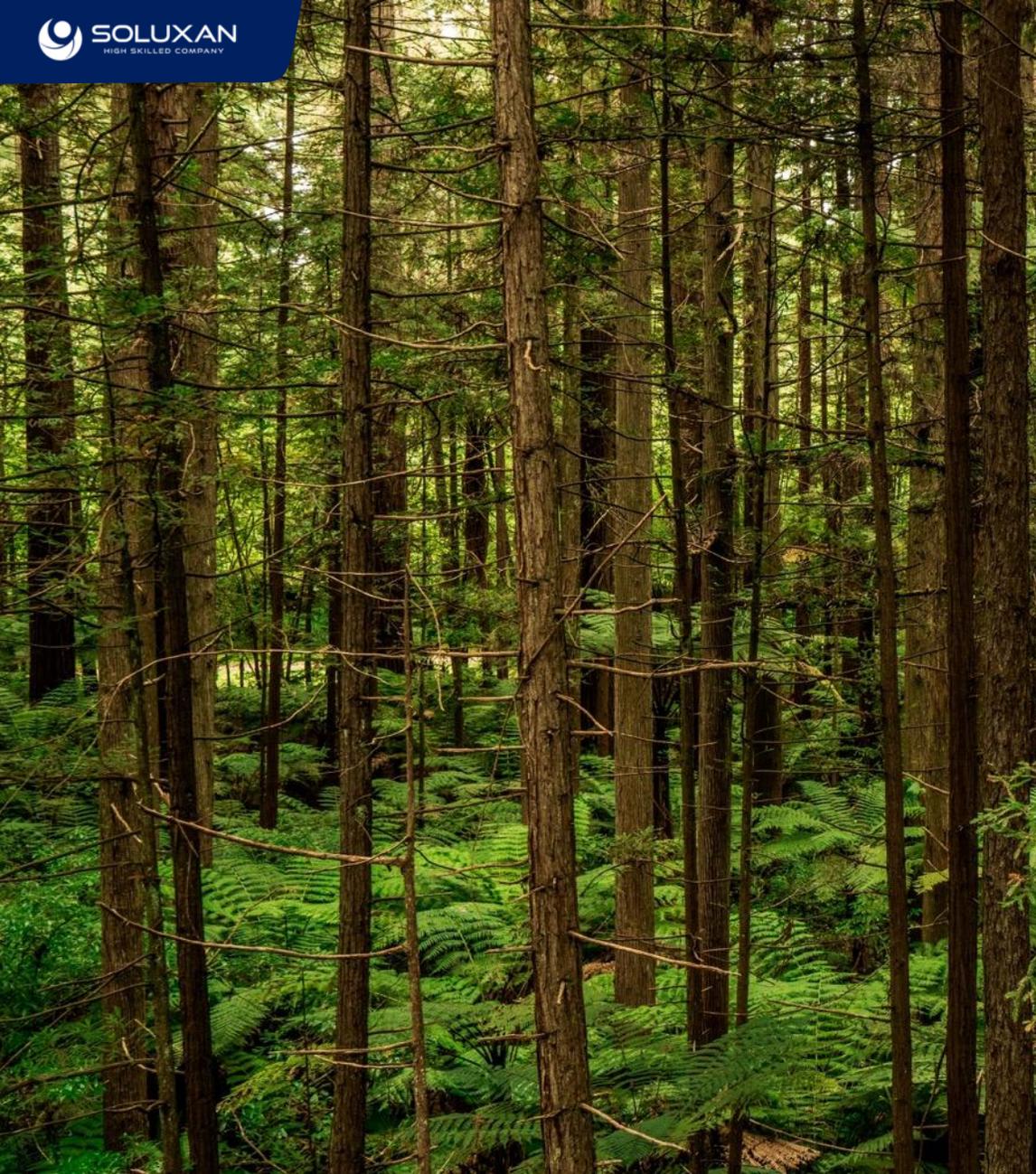


Clara

# Matrice de matérialité

Soluxan identifie comme parties prenantes principales : ses collaborateurs, ses clients et prospects, ses fournisseurs ainsi que ses candidats. Cette cartographie guide notre démarche RSE et oriente nos priorités d'engagement.





## Environnement

Face à la situation climatique actuelle, nous faisons le maximum afin de limiter le plus possible l'empreinte carbone liée à notre activité. C'est pourquoi nous prenons en considération les enjeux liés à l'environnement dans nos prises de décisions, notamment sur les aspects opérationnels de nos métiers tels que la consommation d'énergie et la gestion des déchets.



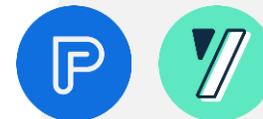


## Réduction et recyclage des déchets

**La promotion de pratiques écoresponsables** commence au quotidien, avec la mise à disposition de gourdes et de tasses afin de supprimer l'utilisation d'objets à usage unique. La présence d'une fontaine à eau élimine la nécessité d'avoir des bouteilles en plastique, réduisant ainsi notre production de déchets plastiques. Dans le choix des équipements, nous avons opté pour une machine à café à grains, remplaçant la création de déchets liés aux capsules par la production de marc de café étant valorisé dans un cycle de récupération.

**Notre démarche administrative** est résolument tournée vers la dématérialisation, avec l'utilisation de plateformes telles que Yousign et Payfit pour la contractualisation et la gestion des salaires, réduisant ainsi notre dépendance au papier. Par ailleurs, nous encourageons activement nos collaborateurs à limiter l'impression de documents lorsque cela n'est pas strictement nécessaire.

**Dans le cadre de nos opérations marketing,** nous privilégions des solutions éco-conçues, alignées sur notre engagement envers la durabilité. Enfin, au siège, nous avons mis en place un système de tri sélectif et veillons au recyclage approprié du matériel informatique, contribuant ainsi à la gestion responsable de nos déchets et à la préservation de l'environnement.



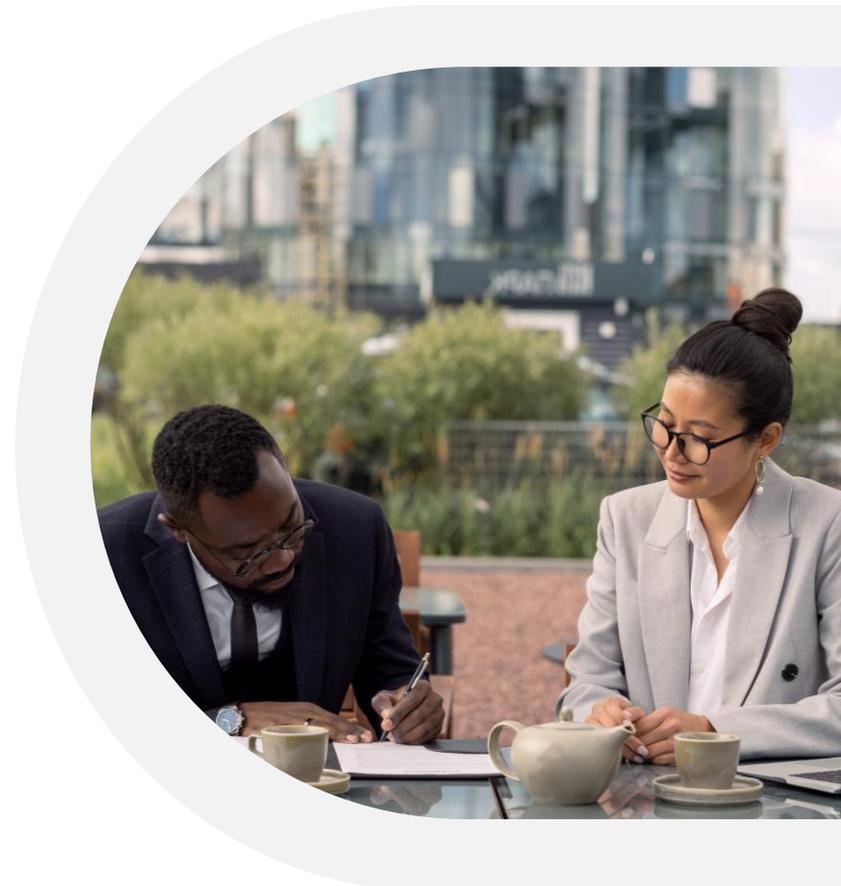


## Signataire pactes et manifestes

Soluxan s'engage activement en faveur du développement durable et de la responsabilité sociétale en étant signataire du **Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact)**, une initiative internationale visant à promouvoir des pratiques éthiques en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

En parallèle, notre engagement pour un numérique plus responsable se traduit par notre adhésion au manifeste **Planet Tech'Care**, un programme fédérant les acteurs du numérique autour de la réduction de l'empreinte environnementale des technologies, **ainsi que par la signature de la Charte du Numérique Responsable**, une démarche qui nous engage à limiter les impacts sociaux, économiques et environnementaux du numérique et à en faire un levier d'innovation au service du développement durable.

À travers ces initiatives, nous affirmons notre volonté d'intégrer des pratiques durables et éthiques au cœur de notre stratégie d'entreprise.



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Pacte mondial des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

Planet  
Tech'Care



- SIGNATAIRE -

INSTITUT DU NUMÉRIQUE RESPONSABLE



2022

NOUS AVONS SIGNÉ LA  
**CHARTRE  
NUMÉRIQUE  
RESPONSABLE**

15 VIE TERRESTRE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS





## Consommation responsable de l'énergie

Notre engagement envers la réduction de la consommation d'énergie s'articule autour de diverses initiatives au quotidien.

Nous avons mis en place des  **systèmes de lumières automatiques**  dans les locaux pour optimiser l'utilisation de l'énergie en fonction de la présence dans les espaces.

Simultanément, nous  **sensibilisons activement nos collaborateurs**  aux écogestes et aux bonnes pratiques visant à limiter la consommation d'énergie, encourageant notamment l'extinction des appareils en veille et la suppression des e-mails.

Par ailleurs, dans le cadre du renouvellement de notre  **flotte automobile, nous optons systématiquement pour des véhicules hybrides.**  Cette transition vers une flotte respectueuse de l'environnement s'inscrit dans notre volonté de réduire notre empreinte carbone et de favoriser des solutions de transport plus durables. En complément, nous mettons à disposition des parkings à vélos dans nos agences afin d'encourager les mobilités douces et de limiter l'utilisation des énergies fossiles.

**Nous avons défini une politique environnementale**  qui guide nos décisions stratégiques et de planification de notre activité. A notre échelle, nous veillons à prendre en considération l'urgence de la lutte contre les changements climatiques. Nous accompagnons des clients dont les projets visent à proposer des solutions concrètes et pérennes.

The image shows a Greenly dashboard for 'Données employés' (Employee Data) for the year 2024. The dashboard includes a sidebar with navigation options like 'Progression', 'Données', 'Information entreprise', 'Bâtiments', 'Employés', 'Import comptable', 'Financières - Vue d'ensemble', 'Physiques - Vue d'ensemble', 'Qualité de la donnée', 'Mes Émissions', 'Actions', 'Mes actions', 'Formations collaborateurs', 'Contribution', and 'SBT:'. The main content area displays three training modules: 'Effet de Serre' (2 responses, 2% of employees), 'Energie-climat' (1 response, 1% of employees), and 'Numérique' (1 response, 1% of employees). Each module has a 'Réponses' section and an 'Envoyé le' date. To the right, there is a 'CERTIFICAT CONTRIBUTEUR CLIMAT' (Climate Contributor Certificate) issued to Clara Castelnuau on 12/06/2025 by Alexis Normand, Directeur Général de Greenly. The certificate text recognizes the employee's contribution to reducing emissions and encourages further efforts. A pink sticker on the certificate reads 'Time to go up to 100% change'.



## Projet à impact positif

De nombreuses associations œuvrent à mettre en place des actions de préservation de la biodiversité et d'absorption du CO2, c'est le cas de One Tree Planted, acteur majeur de la reforestation.

Nous avons développé en 2022 un partenariat avec cette organisation sur un principe de participation proportionnelle à notre activité. Ainsi, **chaque dizaine de jours travaillés par un collaborateur se traduit par le financement de la plantation d'un nouvel arbre** dans des régions du monde qui en ont le plus besoin.

One Tree Planted s'entoure aussi pour ses actions d'acteurs locaux dans des régions défavorisées, développant la sensibilisation auprès des collectivités locales, créant des emplois tout en améliorant leurs conditions de vie.



3 457 arbres plantés en 2024





## Actions de mécénat

Dans notre gestion de déchet, nous veillons à limiter la pollution. Nous nous engageons auprès d'associations lors de journées de Mécénat afin de dépolluer la planète.

**2024 :** Nettoyage des cours d'eau lors de l'opération Diving for future, journée lors de laquelle nos salariés ont été mobilisés sur leur temps de travail à retirer 1,5t de déchets de la Saône.





greenly

# Bilan de Gaz à Effet de Serre 2024

MÉTHODOLOGIE BEGESv5

Attribué à 



  
Alexis Normand  
Co-Fondateur et CEO



- 42.3% Achat de services
- 15.4% Immobilisations
- 13.1% Nourriture et boissons
- 12.0% Déplacements
- 8.6% Numérique
- 4.4% Achat de produits
- 4.3% Autre

## Comparatif

-  151.4 En nombre d'allers retours Paris / New York
- FR 28.7 Français pendant un an



## Plan d'actions de réduction

Catégorie	Actions de réduction	Scopes	Réduction des émissions	Période	Métrique de suivi	Actions
Achat de servi...	Mettre en place des écoconditions dans votre politique d'achat.	3	-13.89%	2026 - 2031	100 %	✓ Sélectionnée <a href="#">Exclure</a>
Déplacements	Favoriser le télétravail et le covoiturage	3	-8.44%	2026 - 2031	100 %	✓ Sélectionnée <a href="#">Exclure</a>
Nourriture et b...	Remplacer les repas carnés des employés par des alternatives végétariennes	3	-7.32%	2026 - 2031	100 %	✓ Sélectionnée <a href="#">Exclure</a>
Déplacements	Opter pour le train pour les déplacements nationaux plutôt que la voiture	3 1	-6.71%	2026 - 2031	100 %	✓ Sélectionnée <a href="#">Exclure</a>
Nourriture et b...	Réduire les volumes d'achats alimentaires	3	-5.73%	2026 - 2031	100 %	✓ Sélectionnée <a href="#">Exclure</a>
Immobilisations	Louer du matériel informatique au lieu de le posséder	3	-1.38%	2026 - 2031	100 %	✓ Sélectionnée <a href="#">Exclure</a>
Immobilisations	Limiter le renouvellement de son parc informatique	3	Aucune réduction calculée	2026 - 2031	100 %	✓ Sélectionnée <a href="#">Exclure</a>
Nourriture et b...	Sensibiliser les employés à l'impact carbone de différents aliments		Non quantifiable	2026 - 2031	0 %	✓ Sélectionnée <a href="#">Exclure</a>
Numérique	S'engager dans une démarche de labellisation "Numérique Responsable"		Non quantifiable	2026 - 2031	0 %	✓ Sélectionnée <a href="#">Exclure</a>



## Indicateurs de suivi

ENV\_REP\_KPI\_A

KPI	Description	Périodicité	Document associé	Formule de calcul (exemple)	2023	2024	Objectif cible 2026 - 2030
Réduction des émissions de CO2	Mesurer les réductions annuelles des émissions de gaz à effet de serre dans l'entreprise.	Annuel	Bilan Carbone / Rapport Environnemental	Tonnes de CO2 économisées = CO2 initial - CO2 après actions	NA	273 tCO <sub>2</sub> e (2.5 t/col) (bilan Greenly)	Réduction de 15% des émissions de CO2 par an
Consommation d'énergie	Suivre la consommation d'énergie (électricité) et viser une réduction.	Annuel	Factures énergétiques / Rapport RSE	Total des kWh	NA	10077	Réduction de 5% de la consommation annuelle
Taux de recyclage des déchets	Mesurer la quantité de déchets recyclés par rapport au total des déchets générés.	Mensuel	Rapport de gestion des déchets	(Déchets recyclés / Déchets totaux) x 100	0%	50%	Atteindre un taux de recyclage de 80%
Utilisation de matériel éco-responsable	Suivre le pourcentage de matériel respectant des critères écologiques.	Annuel	Liste des achats / Inventaire	% de matériel éco-responsable = (Matériel éco-responsable / Matériel total) x 100	NA	20%	50% de matériel éco-responsable
Formation des employés aux enjeux environnementaux	Suivre le nombre d'employés ayant suivi des formations sur la gestion durable.	Annuel	Plan de formation / Rapport RSE	(Employés formés / Total des employés) x 100	60%	80%	Former 90% des employés chaque année
Bilan carbone des déplacements professionnels	Mesurer l'empreinte carbone des déplacements professionnels.	Annuel	Rapport déplacements / Bilan Carbone	Total CO2 généré par les déplacements	NA	33 tCO <sub>2</sub> e	Réduction de 20% de l'empreinte carbone liée aux déplacements
Engagement des fournisseurs en matière d'environnement	Suivre le pourcentage de fournisseurs respectant des normes environnementales.	Annuel	Liste des fournisseurs / Audits RSE	(Fournisseurs responsables / Total des fournisseurs) x 100	NA	100%	80% des fournisseurs engagés sur le plan environnemental
One TREE Planted	action de plantation d'arbre	mensuel	Adhesion	nombre d'arbres plantés	2 811	3 457	4900



## Social et droits humains

**Notre métier consiste à accompagner des personnes dans leur carrière**, c'est pourquoi nous attachons une importance particulière à la catégorie sociale et droits humains au sein de notre Responsabilité Sociale d'Entreprise.

Sans se limiter au respect des droits humains, nos actions visent à promouvoir le bien-être de nos employés et à contribuer de manière positive à la société pour créer un environnement favorable au partage, tourné vers l'avenir et dans lequel chacun se sent bien.





## Insertion professionnelle

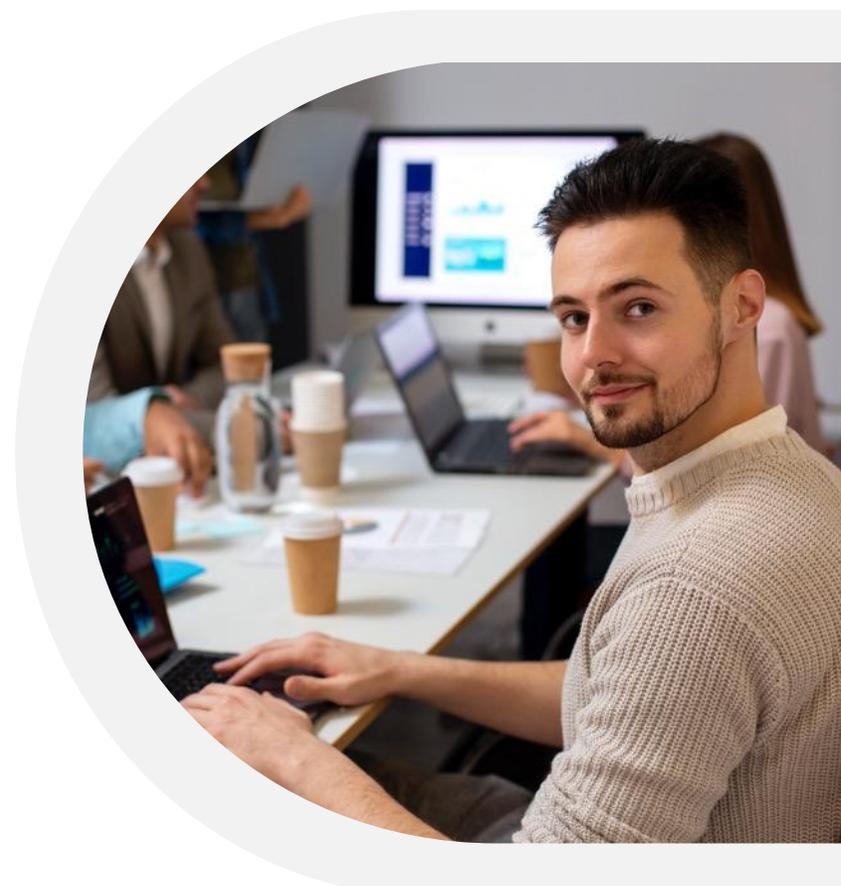
Nous croyons fermement en un environnement professionnel où chacun a des opportunités égales de croissance et d'avancement. En investissant dans des **propositions de formation**, nous visons à renforcer les compétences de nos employés et à favoriser leur développement professionnel.

Nous offrons des opportunités d'apprentissages dès le début du parcours professionnel à travers des programmes de **stage et d'alternance** dans les domaines du commerce, des ressources humaines et du développement.



En **partenariat avec des écoles telles qu'Euridis, Inseec et Idrac**, nous recrutons des étudiants en licence et master, que nous formons en interne afin de leur transmettre les compétences essentielles à ces métiers. Cette approche leur permet d'acquérir une expérience concrète tout en bénéficiant d'un accompagnement adapté pour favoriser leur évolution professionnelle.

*Ces expériences pratiques permettent aux étudiants d'acquérir des compétences essentielles tout en s'immergeant dans le monde professionnel, et d'envisager un parcours d'évolution directement au sein de notre entreprise.*



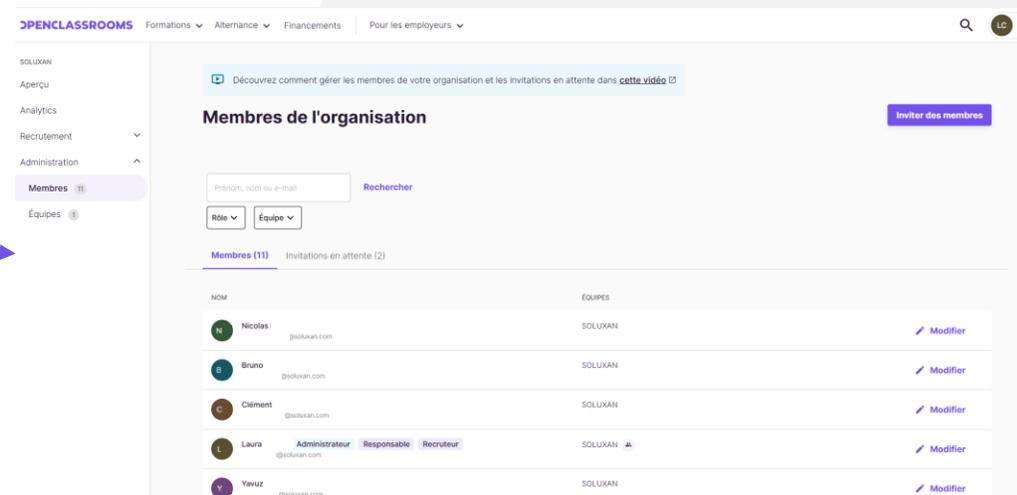


## Développement de compétence

Le développement continu des compétences est également au cœur de notre approche. Nous mettons à la disposition de nos salariés un vaste catalogue comprenant plus de **4000 formations**, certifiantes ou non, qui offre à nos collaborateurs la possibilité de se perfectionner dans des domaines variés.

Pour accompagner les changements de missions suivant les intérêts de chacun, nous avons **mis en place des programmes d'accompagnement visant à faciliter la montée en compétence**. Nous croyons fermement que le soutien continu tout au long de la carrière d'un employé est essentiel pour maximiser son potentiel et favoriser le succès à long terme.

Chez Soluxan, nous nous engageons à créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel, où chaque collaborateur peut atteindre ses objectifs et aspirer à une carrière gratifiante.





## Dialogue social

Nous mesurons de manière régulière la **satisfaction des collaborateurs et leur opinion sur leur expérience salariale**. L'ouverture d'un dialogue sur leur perception de l'entreprise permet de connaître leurs attentes dans une démarche d'amélioration continue de ce qui leur est proposé, pour viser à offrir à chacun la meilleure qualité de vie en entreprise possible. L'organisation d'un CSE est proposée à nos collaborateurs salariés avec des renouvellements périodiques.

## Santé et sécurité



Nous voulons prendre soin de nos collaborateurs et de ceux qui leur sont proches. C'est pourquoi nous avons choisi une **mutuelle** offrant à nos salariés la meilleure couverture sociale pour eux et leur famille (conjoint et enfants sans limite de nombre). Cette solution est prise en charge par Soluxan à hauteur de 70%.

Nous communiquons auprès de nos effectifs sur les risques psychologiques liés au travail et **sensibilisons les managers** aux signes permettant de prévenir le stress et le surmenage de leurs équipes.

*De plus, nous avons formé 1/3 de nos équipes business aux premiers secours afin qu'ils soient certifiés SST pour assurer une sécurité au travail.*





## QVT - Soluxan est certifiée Great Place To Work® !

Février 2025 – Février 2026

Chez Soluxan, la Qualité de Vie au Travail n'est pas un concept, c'est un engagement quotidien. Cette certification est bien plus qu'un label : c'est la reconnaissance du climat de confiance, d'écoute et de bienveillance que nous cultivons ensemble.

### Quelques chiffres qui font notre fierté :

- 97 % de nos collaborateurs affirment que les nouveaux sont bien accueillis
- 94 % estiment que l'entraide est au rendez-vous au quotidien
- 91 % se sentent libres d'être eux-mêmes au travail
- 89 % trouvent l'environnement de travail stimulant
- 87 % sont fiers de contribuer au succès de Soluxan

*Ce n'est qu'un début : on continue à construire, ensemble, une entreprise où il fait bon travailler... durablement.*





## Salaire vital

Nous nous engageons à ce que 100% de nos salariés aient une rémunération supérieure au salaire vital.

## Égalité des genres

Nous accordons une importance primordiale à l'égalité des genres et œuvrons constamment à créer un environnement professionnel inclusif.

Dans notre démarche, nous mettons en place des **politiques internes visant à promouvoir l'égalité des genres**, tant dans le recrutement que dans l'avancement professionnel. Les propositions d'évolution sont faites en fonction des compétences, du mérite et du potentiel de chaque individu, sans distinction de genre.

Notre engagement envers la diversité se reflète dans une croissance constante du taux de féminisation au sein de nos équipes. **Ainsi nous comptons en 2024 25% de femmes dans nos effectifs et cette proportion s'élève à 50% sur l'équipe du siège, ces chiffres étant chaque année en croissance.**



## Respect, diversité et inclusion

Chez **Soluxan**, notre engagement en faveur de la diversité, de l'inclusion et du respect des droits fondamentaux est au cœur de notre culture d'entreprise. Nous veillons à créer un environnement de travail où chacun est traité avec dignité, respect et équité, quelles que soient son origine, son genre, son orientation sexuelle, son âge, son handicap ou toute autre caractéristique personnelle.

**Convaincus que la diversité est une richesse**, nous mettons tout en œuvre pour garantir l'égalité des chances à chaque étape du parcours professionnel : du recrutement à l'évolution de carrière. Notre politique de gestion humaine est fondée sur des principes stricts de non-discrimination, d'équité salariale et de transparence.

Dans un secteur tourné vers **l'innovation et la modernisation technologique**, nous contribuons activement à la création d'emplois durables et au développement économique. Nos équipes bénéficient d'une formation continue, d'un accompagnement managérial équitable et de pratiques RH inclusives.

Nous sommes également **signataires de la Charte de la diversité**, un engagement concret en faveur de l'égalité des chances et de la reconnaissance de tous les talents.

Par ailleurs, **nous appliquons une tolérance zéro face au travail forcé, à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains**. Nos contrats incluent des clauses exigeant de nos partenaires et sous-traitants qu'ils respectent les mêmes principes éthiques. Nous nous assurons également de la sécurité et du bien-être de nos collaborateurs à travers un règlement intérieur clair, un manuel de bonne conduite, et des dispositifs d'alerte accessibles.

À travers ces engagements, **Soluxan affirme sa volonté de construire une entreprise responsable, éthique et bienveillante**, où chacun peut s'épanouir dans un cadre de travail sûr, respectueux et porteur de sens.



## Indicateurs de suivi SOC\_REP\_SDH\_A

KPI	PERIODICITE	DOCUMENT ASSOSSIE	FORMULE CALCUL	2023				2024				Objectifs 2026			
				SOLUXAN	SERVICES	CONSULT	TECHNO	SOLUXAN	SERVICES	CONSULT	TECHNO	SOLUXAN	SERVICES	CONSULT	TECHNO
Taux de CDI	Trimestriel	Données RH	extract logiciel de paies -> PAYFIT	97%	84%	100%		94%	89%	91%	100%	≥ 95 %	≥ 95 %	≥ 95 %	≥ 95 %
Taux de salariés en temps pleins	Annuel	Données RH	extract logiciel de paies -> PAYFIT	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nombre de salariés en situation de handicap	Trimestriel	Données RH		0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Nombre d'alternants	Annuel	Données RH	extract logiciel de paies -> PAYFIT	2	9			4	6	1		6	0	0	0
Taux de conversion des contrats d'alternance en CDI	Annuel	Données RH	extract logiciel de paies -> PAYFIT	0%	11%			0%	17%	0%		≥ 50 %	0%	0%	0%
Nombre d'heures de formations par an	Annuel	Données RH		63h				98h				200h			
Indicateur d'écart entre salaire médian H/F	Annuel	Données RH	Index H/F	8,80%				9%				< 8%			
Nombre de plaintes reçues concernant des atteintes aux droits humains	Trimestriel	Registre des alertes-signalements		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours d'arrêt maladie par salarié/an	Trimestriel	Données RH	extract logiciel de paies -> PAYFIT	77	146	0		134	310	14	0	110	260	10	0
Taux de couverture des visites médicales obligatoires	Mensuel	Données RH		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% de salariés formés à la sécurité/santé au travail	Annuel	Données RH	Nbr collab / nbr collab formé x 100	0%				7%				10%			
% des fournisseurs évalués selon des critères de droits humains	Annuel	Données RH	Nbr fournis / nbr fournis formé x 100	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de satisfaction des salariés (enquête interne) Happy At Work	Annuel	Enquête	extract logiciel Happy at Work	4,55/5				4,6/5							
Taux de satisfaction des salariés (enquête interne) Great Place To Work	Annuel	Enquête	extract logiciel Great Place to Work									98			
Score - Index H/F	Annuel	Tableau excel Index H/F		73				88				90			
Taux de turnover	Mensuel	Données RH	extract logiciel de paies -> PAYFIT	54%	0,44%			54%	25%	113%	0%	30%	20%	60%	0%
Pourcentage de femmes au plus haut niveau de direction	Annuel	Données RH	(Nb de femmes à ce niveau / Nb total de personnes à ce niveau) x 100	0%				20%				30%			
Ecart salarial moyen non ajusté entre les genres	Annuel	Données RH	(salaires moyens des H - salaires moyens des F) / salaire moyen des H x 100	8,79%				8,97%				7%			
Pourcentage de travailleurs vulnérables par rapport à l'ensemble de l'organisation	Annuel	Données RH	(Nb de travailleurs vulnérables / Nb total de salariés) x 100					2%				4%			
Nombre de points de suivi	Annuel	Données Resp Exp Employé		29				404				550			
Nombre moyen d'heures de formation par employé	Mensuel	Données RH	nb totale heure formation / nb total d'employés participants					6h				10h			
Taux présentisme freelances	Annuel	Données RH	(Nb d'heures d'absence / Nb d'heures théoriques travaillées) x 100					85%				100%			
Taux présentisme salariés	Annuel	Données RH	(Nb d'heures d'absence / Nb d'heures théoriques travaillées) x 100					84%				100%			
Nombre d'incidents identifiés en matière de discrimination ou de harcèlement	Mensuel	Données RH		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pourcentage d'employés issus d'un groupe minoritaire ou vulnérable parmi les cadres supérieurs	Annuel	Données RH	(Nombre de cadres supérieurs issus d'un groupe + Nombre total de cadres supérieurs) x 100	pas de cadres supérieurs				pas de cadres supérieurs				pas de cadres supérieurs			
Nombre d'heures travaillées salariés	Annuel	Données RH	extract logiciel de paies -> PAYFIT	60422	56393	259		61920	68160	821	245	63000	70000	1000	500



## Ethique

Dans le monde du travail, l'éthique n'est pas une valeur à choisir mais une obligation à respecter. Nous nous engageons à toujours respecter les droits de l'Homme et le droit des affaires tout au long de nos processus d'activité. Nous luttons contre le travail forcé ou le travail des enfants en nous assurant que nos fournisseurs ne recourent pas à ces pratiques. Concernant la conduite des affaires, nous sommes vigilants à ce que personne ne pratique la corruption au sein de l'entreprise.





## Lutte contre la corruption

La corruption constitue une infraction au devoir de probité, impliquant la sollicitation ou l'acceptation d'offres, de dons ou d'avantages en échange de faveurs ou d'actes particuliers.

Chez Soluxan, nous adoptons une **politique stricte en matière de cadeaux et d'invitations** afin d'encadrer toutes les situations sensibles et prévenir tout risque de corruption.

Une cartographie des risques nous permet d'identifier les potentielles vulnérabilités et d'indiquer les démarches à suivre. Nous refusons toute pratique de pots-de-vin ou de corruption dans nos relations commerciales et avons mis en place un processus rigoureux de validation des cadeaux reçus.

Nos équipes managériales sont sensibilisées à ces enjeux dès leur intégration et lors de formations régulières. De plus, nous avons instauré un processus documenté couvrant la prévention, la détection et la résolution des incidents liés à la corruption.

**La transparence et l'honnêteté sont des valeurs fondamentales de notre entreprise** : nous veillons à garantir l'exactitude de nos communications et rapports, et mettons à disposition de nos parties prenantes toutes les documentations et preuves nécessaires pour assurer une gouvernance claire et responsable.





## Sécurité des données

Dans une culture de sécurité des données, nous avons établi une **politique qui règlemente le SI et son bon usage par chacun dans le cadre de son activité.**

Nous avons évalué les menaces de sécurité de notre système d'Information afin d'obtenir une cartographie des risques. Nous avons ainsi mis en place des actions nous permettant d'empêcher ces menaces de se produire, afin d'assurer la protection des données que nous utilisons dans notre activité.

**Chaque collaborateur est sensibilisé sur les sujets de cybersécurité** lors de son embauche et régulièrement au cours de l'année, notamment sur les politiques de mot de passe, de déconnexion, de bonne utilisation des logiciels et de VPN en cas de connexion en dehors des sites.



Indicateurs de suivi  
ETH\_REP\_KPI\_A

KPI	Description	Périodicité	Document associé	Formule de calcul	2023	2024	Objectifs 2026
Nombre de signalement et réclamation	Suivi des remontées internes liées à des comportements non éthiques ou problèmes signalés	Mensuel	Registre de réclamations / mails	Nb total de signalements recensés	0	0	≤3 signalements / an traités en <30j
Cas de corruption identifiés	Nombre de cas avérés ou enquêtés liés à la corruption active/passive	Mensuel	Rapport d'incident, PV de comité éthique	Nb de cas identifiés dans l'année	0	0	≤1
Cas d'incidents relevés du SI	Incident touchant la sécurité informatique (tentative d'intrusion, mauvaise manipulation, etc.)	Mensuel	Registre incidents DSI	Nb total d'incidents relevés	0	0	≤1
Cas de fuite d'information du SI	Cas d'exposition, perte ou transmission non autorisée de données sensibles	Mensuel	Rapport DPO / DSI	Nb total de fuites confirmées	0	0	≤1
% de nouveaux collaborateurs sensibilisés à l'éthique lors de l'onboarding	Nouveaux arrivants reçoivent une formation éthique (anti corruption via la Bpi)	Trimestriel	Parcours d'intégration / Checklist RH	(Nb formés / Nb arrivés) x 100	100%	100%	100%



## Achats responsables

En tant qu'ESN, l'activité Achat du groupe Soluxan est particulièrement restreinte. **Elle se limite aux achats de fournitures courantes et aux services** permettant de maintenir et améliorer les conditions de travail des équipes dans les locaux de l'entreprise. Des achats occasionnels peuvent également être réalisés lors d'opérations marketing ou de communication auprès des collaborateurs, clients et partenaires.



## Choix de fournisseur

Tout en limitant la surconsommation, nous traitons nos besoins d'achats avec précaution pour que leur impact sur la planète soit le plus minime possible.

Nous faisons une **sélection minutieuse de fournisseurs responsables**, en cherchant des prestataires qui font également le maximum pour garantir la durabilité de leur activité. Nous favorisons tant que possible les producteurs locaux sur les achats de consommables tel que le café, et à nous procurer des équipements facilement recyclables.

Pour formaliser cet engagement, nous sommes signataires de la **Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables**, qui vise à instaurer des relations équilibrées, transparentes et durables avec nos partenaires. Cette charte témoigne de notre volonté de bâtir une chaîne d'approvisionnement respectueuse des hommes et de la planète.

## Travail des enfants et forcé

Nous appliquons une **tolérance zéro sur le travail des enfants ou le travail forcé**. Notre politique d'achats responsables nous conduit à nous assurer que chacun de nos partenaires sont publiquement engagés à prévenir ou éradiquer également ces pratiques dans le cadre de leur activité et de leurs propres achats.



**Charte** **RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES**  
SIGNATAIRE



## Contractualisation

Dans ce processus, avons inclus des **clauses RSE dans nos contrats** pour contrôler l'exclusion de toute implication dans le travail d'enfant et en demandant une garantie de condition de travail justes et éthiques.

## Évaluation et contrôle

Chaque année, le répertoire de fournisseurs est passé en revue. Ce suivi annuel et cette **réévaluation des fournisseurs** permettent de vérifier qu'ils répondent toujours aux critères définis. Ce suivi permet à la société de rester alignée à ses valeurs fondamentales et de garantir que ses partenaires commerciaux partagent les mêmes engagements envers les normes sociales et environnementales.

Nous sélectionnons nos fournisseurs en étudiant leurs démarches liées au développement durable et refusons de travailler avec ceux qui ne sont pas alignés aux objectifs définis par l'ONU.



## Indicateurs de suivi

REP\_ACH\_RESP\_A

KPI	Description	Périodicité	Document associé	Formule de calcul	2023	2024	Objectif 2026
Taux de fournisseurs signataires d'une charte éthique / RSE	% de fournisseur signataires d'une charte éthique / RSE	Annuel	Questionnaire RSE, Registre d'évaluation	$(\text{Nb fournisseurs signataires} / \text{total fournisseurs}) \times 100$	NA	NA	Plus de 80%
Taux de fournisseurs évalués RSE	% de fournisseurs ayant passé une évaluation RSE	Trimestriel	Questionnaire RSE, Registre d'évaluation	$(\text{Nb fournisseurs évalués} / \text{total fournisseurs}) \times 100$	40%	73%	Plus de 80%
Nombre de fournisseurs non conformes	Nb de fournisseurs avec évaluation RSE inférieure au seuil	Trimestriel	Registre d'évaluation, Registre des incidents	Comptage simple	5	2	Moins de 2
Taux d'intégration de clauses RSE dans les contrats fournisseurs	% de contrats contenant des clauses RSE	Semestriel	Contrats fournisseurs	$(\text{Nb contrats avec clauses RSE} / \text{total contrats}) \times 100$	65%	80%	> 90%
Taux de mise en œuvre de plans de progrès fournisseurs	% de plans d'actions déployés suite à une non-conformité	Trimestriel	Plan de progrès, Registre des incidents	$(\text{Nb plans réalisés} / \text{nb prévus}) \times 100$	0%	0%	> 85%
Nombre d'alertes éthiques reçues et traitées	Nb d'alertes remontées via le dispositif	Trimestriel	Procédure d'alerte éthique	Comptage simple + % traitées	0	0	100% des alertes traitées
% d'acheteurs formés aux achats responsables	Suivi des formations réalisées en interne	Semestriel	Enregistrement des formations internes	$(\text{Nb acheteurs formés} / \text{nb total acheteurs}) \times 100$	0%	0%	40%
% d'achats réalisés auprès de fournisseurs responsables (labellisés)	% du volume d'achat réalisé auprès de fournisseurs certifiés / labellisés	Trimestriel	Registre fournisseurs, Contrats	$(\text{Montant achats responsables} / \text{total achats}) \times 100$	NA	5%	35%





27 rue Paul Montrochet 69002 Lyon  
hello@soluxan.com  
04 37 23 40 00