

COMMUNICATION  
SUR LE PROGRÈS 2015

# YEARS OF INNOVATION

HighCo

INTELLIGENT MARKETING SOLUTIONS

## Historique de la démarche RSE chez HighCo

Depuis fin 2009, le Groupe a engagé une démarche visant à mettre en place une stratégie RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise) cohérente avec ses enjeux stratégiques et les attentes de ses parties prenantes.

Cette démarche doit permettre de mieux anticiper les attentes des consommateurs, de plus en plus attentifs à l'amélioration de la Société et de son environnement, et d'intégrer les évolutions de la réglementation relatives aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale, sociétale et environnementale (Grenelle II).

Les problématiques RSE sont désormais abordées en Comité d'audit conformément à la réglementation. L'objectif reste de définir les grandes orientations RSE du Groupe, mettre en place la stratégie adéquate, puis la piloter à court et moyen termes au moyen d'indicateurs clés de performance.

Retenu dans le Gaïa Index pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive, les efforts du Groupe, en termes de transparence et d'efficacité dans sa stratégie RSE, ont à nouveau été récompensés en 2014 à travers la 2<sup>ème</sup> place de HighCo au classement du Gaïa parmi les entreprises réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 150 M€, tous secteurs confondus. Créé en 2009, l'indice Gaïa suit 230 ETI cotées françaises sur la transparence et la performance ESG (Environnement, Social et Gouvernance) puis sélectionne chaque année les 70 meilleures d'entre elles.

Depuis le 14 juillet 2014, HighCo adhère au Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact »), confirmant ainsi sa démarche volontaire de progrès continu en matière d'intégration de la RSE. A travers ses 10 principes, le Global Compact invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer, dans leur sphère d'influence, un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, des normes internationales du travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.

Le Président du Directoire renouvelle son engagement envers le Global Compact et ses principes. Le présent rapport constitue ainsi la première COP (« Communication sur le Progrès ») du Groupe.

## Principes méthodologiques et Référentiel

Depuis plusieurs années, le Groupe présente une information RSE selon le référentiel réglementaire : décret d'application de la loi Grenelle II de 2012, faisant suite au décret d'application de la loi NRE.

L'information attendue par le décret Grenelle II a été organisée de la façon suivante :

- 3 chapitres (social, sociétal et environnemental) ;
- 14 thèmes ;
- 31 indicateurs.

Les informations sont collectées par la holding du Groupe via des questionnaires déclaratifs, complétés tous les ans par les managers des *business unit*. La consolidation des informations est faite par la direction administrative et financière, sous forme de tableaux de bord.

L'ensemble des informations RSE est centralisé dans cette partie du rapport de gestion. Une table de concordance des informations demandées par le Code de commerce (articles R. 225-104 et R. 225-105) a été établie en pages 226-227. Les informations jugées non pertinentes par le Groupe sont indiquées par la mention « N/A ».

## Périmètre géographique du reporting RSE

Le périmètre du reporting RSE se base sur le périmètre de consolidation au 31 décembre 2014, présenté en page 141. Des règles d'exclusion ont été définies :

- Exclusion des sociétés sur lesquelles le Groupe n'a pas le contrôle au sens des articles L.233-1 et L.233-3 du code de commerce ;
- Exclusion des sociétés dont la contribution est non significative (marge brute inférieure à 0,5 % de la marge brute consolidée et effectif inférieur à 10 salariés sur les deux derniers exercices).

Certaines sociétés, bien qu'exclues du périmètre RSE, étaient néanmoins prises en compte dans les données sociales des années précédentes de par leurs effectifs significatifs, notamment la société POS Media, détenue à 48,12 %. Au 31 décembre 2014, afin d'aligner le périmètre de reporting RSE au nouveau périmètre de consolidation, le Groupe a choisi de ne plus les prendre en compte. Les données relatives aux exercices comparatifs présentés ont donc été retraitées en conséquence.

Pour simplifier la lecture des informations, les implantations géographiques du Groupe sont regroupées comme suit :

- France : sociétés à Aix-en-Provence, Lyon et Paris ;
- Benelux : sociétés en Belgique et au Luxembourg ;
- Autres pays : sociétés en Espagne et au Royaume-Uni.

Ces zones géographiques ont été retenues pour les besoins de la communication de l'information RSE du Groupe, dès lors que ces regroupements ne nuisent pas à la qualité de l'information présentée. Quand ce n'est pas le cas, un détail par pays est donné.



## 1.1. INFORMATIONS SOCIALES

En 2014, le Groupe a établi et diffusé auprès de ses collaborateurs une politique sociale orientée autour de 4 enjeux :

- La santé et la sécurité ;
- La valorisation des talents ;
- La diversité ;
- La création d'emplois durables.

### Thème n°1 : l'emploi

Les effectifs présentés ci-après ne tiennent pas compte de l'activité spécifique d'animation commerciale et de merchandising en Belgique (correspondant à 45 équivalents temps plein en 2014, contre 26 en 2013) et de la main d'œuvre externe utilisée ponctuellement au Royaume-Uni pour faire face aux hausses d'activité (correspondant à 28 équivalents temps plein en 2014, contre 29 en 2013).

### ■ Évolution des effectifs

Indicateur n°1 : Effectif total, entrées et sorties de l'exercice

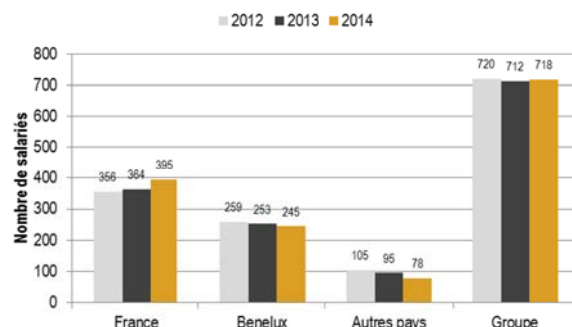
Au 31 décembre 2014, le Groupe comptait 718 collaborateurs, contre 712 à fin 2013.

Effectifs au 31/12/2012	720
Acquisitions / cessions filiales ou activités	+ 3
Entrées CDI	+ 91
Sorties CDI	- 134
<b>Solde net CDI</b>	<b>- 40</b>
<b>Solde net CDD</b>	<b>+ 32</b>
Effectifs au 31/12/2013	712
Acquisitions / cessions filiales ou activités	+ 24
Entrées CDI	+ 73
Sorties CDI	- 97
<b>Solde net CDI</b>	<b>- 3</b>
<b>Solde net CDD</b>	<b>+ 9</b>
Effectifs au 31/12/2014	718

En 2014, la variation de « +24 » des effectifs correspond aux collaborateurs de la société Milky acquise en février, dont 21 contrats à durée indéterminée et 3 contrats à durée déterminée.

### ■ Répartition par zone géographique

Indicateur n°2 : Répartition des salariés par zone géographique



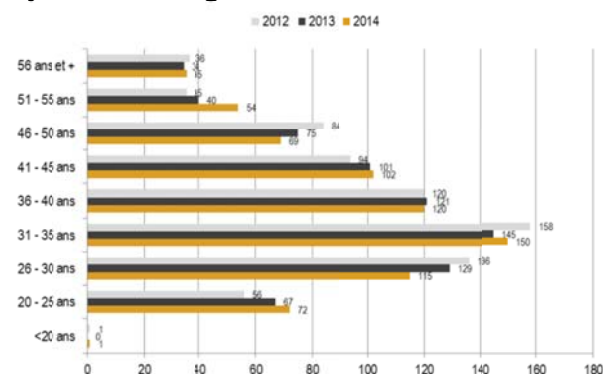
La France compte 395 collaborateurs, contre 364 au 31 décembre 2013, soit 55 % de l'effectif total du Groupe avec deux implantations principales à Aix-en-Provence et à Paris, et une filiale en région lyonnaise.

L'international représente 45 % des effectifs avec 323 collaborateurs, contre 348 au 31 décembre 2013, répartis majoritairement dans 3 pays, par ordre d'importance : Belgique, Royaume-Uni et Espagne.

### ■ Répartition par âge

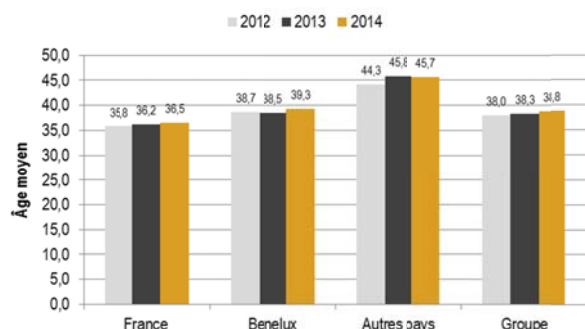
Indicateur n°3 : Répartition des salariés par âge

#### Pyramide des âges



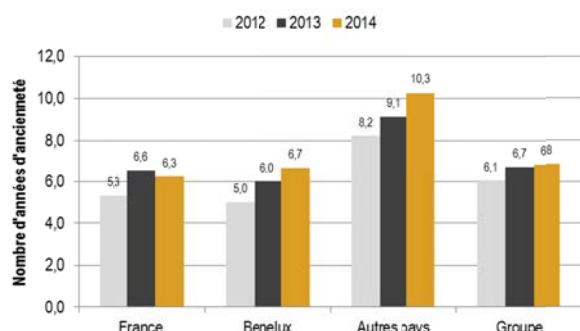
La répartition des effectifs par âge reste relativement stable dans le temps. Les moins de 35 ans représentent 47 % des effectifs à fin 2014, contre 48 % à fin 2013.

## Évolution de l'âge moyen par zone géographique



A fin 2014, l'âge moyen des salariés du Groupe est de 38,8 ans, contre 38,3 à fin 2013 (basé sur 365 jours par an). Cette très légère hausse est cohérente avec l'évolution constatée de la pyramide des âges.

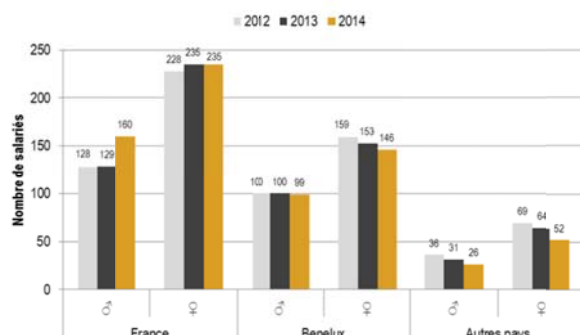
## Évolution des effectifs par ancienneté



L'ancienneté moyenne est quasi stable par rapport à fin 2013, passant de 6,7 ans à 6,8 ans, et cohérente avec l'évolution de l'âge moyen.

## ■ Répartition par sexe

Indicateur n°4 : Répartition des salariés par sexe



Les collaboratrices restent majoritaires dans le Groupe : elles représentent 60 % de l'effectif à fin 2014 contre 63 % à fin 2013. Cette répartition se retrouve dans toutes les zones géographiques du Groupe : 59 % des effectifs en France, 60 % au Benelux et 67 % dans les autres pays.

## ■ Rémunérations

Indicateur n°5 : Description et évolution de la politique du Groupe en matière de rémunération

### Salaires et charges sociales

La politique de rémunération du Groupe dépend largement du niveau de compétence, de formation, de responsabilité et de performance de chaque collaborateur.

La rémunération est composée d'une part fixe et, pour certaines fonctions, d'une part variable.

L'évolution des rémunérations brutes et des charges sociales afférentes a été la suivante au cours des deux derniers exercices :

– Pour le Groupe :

En M€	2014	2013	Variation 2014/2013
Salaires et traitements	29,53	27,51	+ 7,3%
Charges sociales	11,05	10,68	+ 3,5%
Taux de charges sociales	37,4%	38,8%	- 138 bps

– Pour la France :

En M€	2014	2013	Variation 2014/2013
Salaires et traitements	17,62	15,73	+ 12,0%
Charges sociales	7,37	7,05	+ 4,5%
Taux de charges sociales	41,8%	44,8%	- 298 bps

– Pour le Benelux :

En M€	2014	2013	Variation 2014/2013
Salaires et traitements	9,46	9,18	+ 3,1%
Charges sociales	3,23	3,12	+ 3,6%
Taux de charges sociales	34,1%	33,9%	+ 18 bps

– Pour les autres pays :

En M€	2014	2013	Variation 2014/2013
Salaires et traitements	2,45	2,60	- 5,9%
Charges sociales	0,45	0,51	- 11,4%
Taux de charges sociales	18,6%	19,7%	- 113 bps

### Intéressement

Les accords d'intéressement ne sont en vigueur qu'en France, au sein des sociétés HighCo, HighCo DOCS et HighCo EDITING. Ces accords ont pour but d'associer davantage les salariés aux performances de l'entreprise. Ils retiennent un calcul basé sur des indicateurs financiers classiques (résultat d'exploitation ou résultat courant avant impôt).



Le montant de l'intéressement au titre de l'exercice 2014 s'élève à 204 K€ et concerne 47 collaborateurs, contre 202 K€ pour 50 collaborateurs en 2013.

### Participation

Au titre de l'exercice 2014, le Groupe a provisionné un montant de réserve spéciale de participation de 437 K€ concernant 186 salariés de sa filiale HighCo DATA France. Elle s'élevait à 361 K€ pour 185 collaborateurs en 2013.

### Plan d'épargne d'entreprise

Les salariés des sociétés HighCo, HighCo DOCS, HighCo EDITING, et HighCo DATA France peuvent adhérer à des plans d'épargne d'entreprise. Ces plans peuvent recevoir, dans la limite du quart de la rémunération du salarié, les sommes provenant de l'intéressement et, s'agissant de HighCo DATA France, de la participation. Ils permettent d'investir l'épargne dans des fonds communs de placement dont les caractéristiques répondent à des objectifs de sécurité et de rendement différents.

Parmi eux, le FCPE Actionnariat HighCo permet aux salariés de HighCo, HighCo DOCS et HighCo EDITING d'investir en actions HighCo. À ce titre, les salariés et anciens salariés non mandataires sociaux détiennent 34 923 actions de HighCo (0,31 % du capital) au 31 décembre 2014 contre 34 510 actions de HighCo (0,31 % du capital) au 31 décembre 2013. L'entreprise participe à l'effort des salariés par la prise en charge des frais de gestion.

## Thème n°2 : L'organisation du travail

### ■ Durée du travail

Indicateur n°6 : Temps de travail et aménagement

Zone géographique	Durée légale du temps de travail hebdomadaires
France	35 heures
Royaume-Uni	48 heures maximum (absence de durée légale)
Benelux	38 heures en Belgique 40 heures au Luxembourg
Espagne	40 heures

Au global, le nombre d'heures travaillées sur 2014 s'est élevé à 1,40 millions d'heures, contre 1,34 millions d'heures en 2013.

### ■ Mécanismes d'aménagement du temps de travail

Indicateur n°6 : Temps de travail et aménagement

En France, il existe quatre types d'aménagement des 35 heures, qui diffèrent en fonction des sociétés, et dont les modalités sont les suivantes :

- 11 RTT/an ;
- 1 RTT toutes les 4 semaines ;
- forfait jours pour les cadres ;
- 35 heures hebdomadaires.

En Belgique, dans le cadre d'accords collectifs négociés, le temps de travail a été porté, selon les sociétés et pour les employés uniquement, à 40 heures hebdomadaires en contrepartie d'un jour de congé supplémentaire par mois, ou à 39 heures en contrepartie d'un jour de congé supplémentaire tous les deux mois. De plus, depuis 2013, la plupart des employés bénéficient d'horaires dits « flottants ».

Dans les autres pays d'implantation du Groupe, il n'existe pas de mécanismes d'aménagement du temps de travail.

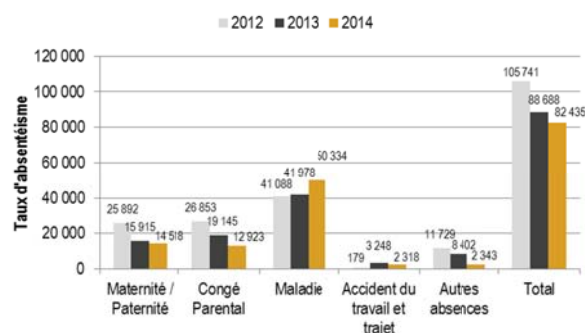
Au Royaume-Uni, il n'existe pas de notion de temps de travail fixe, mais un plafond légal de 48 heures hebdomadaires.

Les contrats de travail de la filiale anglaise du Groupe sont établis sur la base de 35 heures hebdomadaires, les salariés pouvant être amenés à faire des heures complémentaires dans la limite légale.

### ■ Absentéisme

Indicateur n°7 : Mesure de l'absentéisme

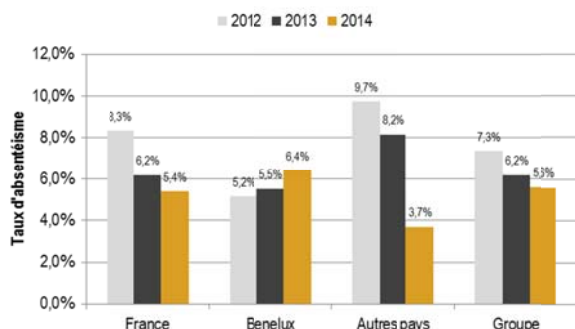
#### Nombre d'heures d'absentéisme par motif



Bien que le nombre d'heures travaillées ait augmenté de 4,6 % en 2014 par rapport à 2013, le nombre d'heures d'absence a, lui, diminué globalement de 7,1 %. Le nombre d'heures d'absence lié à des accidents du travail et de trajet reste faible puisqu'il ne représente que 0,2 % du nombre total d'heures travaillées, comme en 2013.

## Évolution du taux d'absentéisme par zone géographique

Le taux d'absentéisme est calculé en divisant le nombre d'heures d'absences par la somme des nombres d'heures travaillées et d'heures d'absences.



Ainsi, le taux d'absentéisme du Groupe, tous motifs confondus, diminue de 60 points de base pour s'établir à 5,6 % contre 6,2 % en 2013.

### Thème n°3 : La formation

*Indicateur n°6 : Description et évolution de la politique du Groupe en matière de formation*

La politique de formation des salariés et ses objectifs sont fixés par chaque entité en fonction des besoins identifiés ou des demandes des collaborateurs. La direction du Groupe n'impose pas une politique de formation standardisée, étant donné les disparités entre les sites et la nécessaire adaptation aux besoins identifiés localement.

Cependant, on retrouve les principaux thèmes de formation sur toutes les zones d'implantation du Groupe :

- logiciels informatiques et outils digitaux ;
- techniques de management ;
- techniques commerciales et marketing ;
- langues étrangères (anglais).

Les demandes de formation doivent être validées par le responsable hiérarchique et sont gérées soit par un service dédié (France), soit par les ressources humaines (Benelux). La filiale anglaise du Groupe a obtenu le renouvellement de sa certification « *Investors in People* » jusqu'en 2017, standard d'organisation permettant de valoriser les bonnes pratiques en matière de management stratégique et de gestion des ressources humaines. Ce programme, d'origine britannique mais très développé dans le monde désormais (sauf en France), vise à améliorer les performances de l'entreprise à travers le développement des compétences du personnel, en corrélation étroite avec les objectifs et la stratégie de l'entreprise.

Le récapitulatif des formations par des organismes externes en 2014 est le suivant :

2014	Personnes formées	Heures de formation	Montant investi (en K€)
France	164	2 272	128
Benelux	35	583	3
Autres pays	21	145	1
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>3 000</b>	<b>132</b>

2013	Personnes formées	Heures de formation	Montant investi (en K€)
France	104	1 569	89
Benelux	69	1 213	20
Autres pays	25	185	-
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>2 967</b>	<b>109</b>

Ces tableaux appellent les commentaires suivants :

- en France, les heures de formations ne tiennent pas compte du DIF (Droit Individuel à la Formation) et des formations internes ;
- au Benelux, les heures présentées incluent essentiellement des formations gratuites.

Ainsi, sur cette base, en 2014, pour l'ensemble du Groupe, 220 collaborateurs ont bénéficié d'une formation, soit 31 % des effectifs du Groupe, contre 198 en 2013 représentant alors 28 % des effectifs.

En France, sur l'année 2014, 39 collaborateurs ont bénéficié de 944 heures de DIF, essentiellement pour des cours d'anglais. En 2013, 28 collaborateurs avaient utilisé 607 heures de DIF. Les montants investis sont passés de 109 K€ en 2013 à 132 K€ en 2014, soit une hausse de 21 %. Ce budget représente 0,45 % de la masse salariale brute du Groupe, contre 0,40 % en 2013.

### Thème n°4 : Relations sociales

#### ■ Organisation du dialogue social

*Indicateur n°9 : Caractéristiques du dialogue social*

En France, les sociétés HighCo SHOPPER et HighCo DATA sont dotées chacune d'un comité d'entreprise. Ces comités ont reçu au titre de 2014 une dotation d'un montant total de 34 K€, contre 32 K€ en 2013.

En Belgique, toutes les entités juridiques du Groupe basées à Asse sont dotées d'un même conseil d'entreprise, équivalent belge du comité d'entreprise. Cet organe représentatif de salariés n'a pas de fonction d'animation de la vie sociale dans l'entreprise, et n'a donc pas de dotation financière annuelle.

Les réunions avec ces organismes représentatifs du personnel ont lieu mensuellement et font l'objet de procès-verbaux écrits.





Les sujets abordés recouvrent tout type d'information : gestion sociale, organisation et conditions de travail, formation, informations sur la réglementation, etc.

Dans les autres zones géographiques du Groupe (Royaume-Uni et Espagne), ce type d'organe de représentation des salariés n'existe pas, la réglementation locale ne l'exigeant pas.

## ■ Bilan des accords collectifs

*Indicateur n°10 : Bilan des accords collectifs*

Compte tenu de la structure du Groupe, il n'existe pas d'accords collectifs conclus avec l'ensemble des salariés.

En France, les principaux accords concernent les aménagements du temps de travail (cf. indicateur n°6) et les accords de rémunération collectifs (cf. indicateur n°5).

En parallèle, l'ensemble des collaborateurs français, quel que soit leur statut, bénéficie des mêmes régimes de mutuelle et de prévoyance, à l'exception des salariés de deux sociétés récemment intégrées qui bénéficient d'une mutuelle et/ou d'une prévoyance différentes.

Au Benelux, le principal accord collectif concerne les aménagements du temps de travail décrits précédemment (indicateur n°6, page 95). Par ailleurs, il existe deux types d'assurances prises en charge par l'employeur : mutuelle et assurance vie/décès.

## ■ Communication interne

*Indicateur n°11 : Mesures prises pour favoriser le dialogue avec les salariés et l'esprit d'entreprise*

Le Groupe a toujours accordé une grande importance à la communication interne et souhaité associer tous ses salariés à son projet, tant en les informant des étapes financières et stratégiques, qu'en partageant des moments de convivialité, de challenge ou d'*incentive*, notamment par les événements suivants :

- Pour l'information :
  - les réunions d'information des salariés sur les résultats annuels sur les principaux sites d'implantation du Groupe ;
  - les réunions spécifiques avec les équipes dédiées administratives ;
  - un journal interne d'entreprise publié mensuellement dans la filiale anglaise.
- Pour la convivialité et l'unité :
  - les soirées internes des collaborateurs ;
  - les séminaires de certaines entités opérationnelles ;
  - le séminaire annuel des managés.

De plus, en 2014, le Groupe a intensifié son programme de communication interne avec les événements et ateliers suivants :

- « *Sharing & Learning* », sur une base trimestrielle, politique d'échanges et de partages pour développer la culture digitale des collaborateurs au travers des rencontres avec des experts métiers et des échanges avec les parties prenantes ;
- « *HighCo Lunch* », plusieurs fois par an, déjeuner-débats auxquels peuvent s'inscrire les collaborateurs pour se voir présenter les activités et métiers du Groupe par des responsables de *business unit*, ou échanger sur des sujets de vie et de fonctionnement de l'entreprise avec la Présidence du Groupe ;
- « *Welcome to HighCo* », programme d'intégration des nouveaux entrants, associé aux « *Welcome Lunch* », déjeuner-débats pour les nouveaux collaborateurs.

Plusieurs présentations destinées à tous les salariés ont ainsi été organisées en Belgique, en France et au Royaume-Uni.

## Thème n°5 : Santé et sécurité

### ■ Conditions de santé et de sécurité au travail

*Indicateur n°12 : Description des conditions de santé et de sécurité au travail*

Le Groupe exerce une activité de prestation de services qui génère peu de risques pour la santé et la sécurité de ses salariés. Ces activités sont effectuées dans des bureaux, situés dans des zones urbaines ou péri-urbaines, ce qui limite fortement les dangers encourus. Les principaux risques sont les accidents de transport (en particulier pour les marchandises en Belgique), et dans une moindre mesure, les manutentions effectuées dans les entrepôts de stockage à Aix-en-Provence, en Belgique ou au Royaume-Uni.

Les locaux utilisés par chaque site sont conformes aux conditions d'hygiène et sécurité exigées par la réglementation locale, en témoignent les locaux d'Aix-en-Provence (France) et de Asse (Belgique) inaugurés en 2011.

Il existe des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en France, en Belgique (dénommé comité pour la prévention et la protection au travail ou CPPT) et au Royaume-Uni (*Health & Safety, Quality and Environmental Committee*, HSQE). Les seules maladies professionnelles identifiées historiquement sont liées à la gestuelle répétée des opérateurs de saisie de HighCo DATA.

Par ailleurs, des formations de sauveteur-secouriste du travail (SST) et en sécurité incendie sont régulièrement dispensées sur les principaux sites du Groupe.

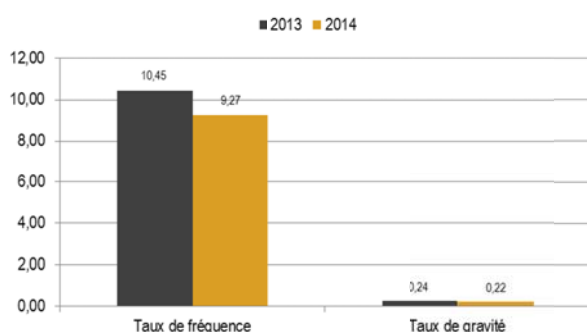
Il n'existe pas au sein du Groupe d'accords signés en matière de santé et de sécurité au travail.

## ■ Fréquence et gravité des accidents du travail

Indicateurs n°13 et n°14 : Taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail

Depuis 2013, le Groupe suit les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail selon les modes de calcul suivants :

- Taux de fréquence = Nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées ;
- Taux de gravité = Nombre de jours perdus pour accident ou maladies professionnelles x 1 000 / Nombre d'heures travaillées.

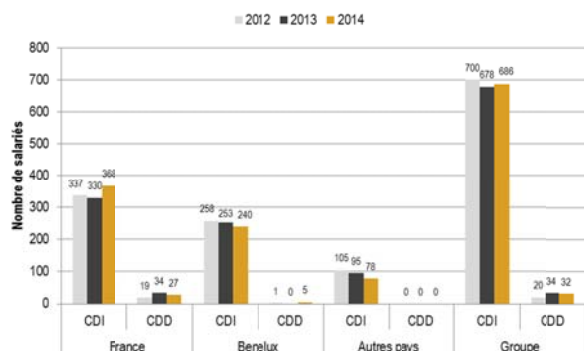


Avec un taux de fréquence de 9,27 et un taux de gravité de 0,22 en 2014, ce suivi des accidents du travail confirme la faible dangerosité à laquelle sont exposés les salariés au sein du Groupe.

## Thème n°6 : Egalité de traitement

### ■ Évolution des effectifs par type de contrats

Indicateur n°15 : Part des CDI et des CDD dans les effectifs



La proportion de contrats à durée indéterminée reste stable et passe de 95,2 % à fin 2013 à 95,5 % des effectifs à fin 2014. Le Groupe a généralement peu recours à des contrats à durée déterminée, ce qui s'explique par le besoin d'une main d'œuvre stable, qualifiée et expérimentée pour répondre aux attentes des clients. En 2013, les contrats à durée déterminée en France étaient essentiellement liés à des campagnes promotionnelles ponctuelles nécessitant plus de réactivité. En 2014, pour ces

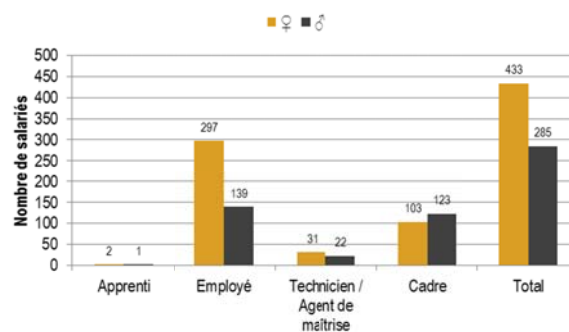
campagnes, le Groupe a davantage privilégié le recours à des travailleurs intérimaires.

### ■ Égalité professionnelle entre femmes et hommes

Indicateur n°16 : Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Groupe mène une politique d'égalité professionnelle en veillant à organiser équitablement et sans discrimination le recrutement, la gestion des carrières et le développement personnel des collaborateurs.

L'analyse des postes occupés par les femmes au sein du Groupe traduit bien la volonté affichée de donner aux hommes et femmes les mêmes chances d'évolution : les femmes représentent 60 % du total de l'effectif à fin 2014, et cette part prépondérante se retrouve dans toutes les zones d'implantation du Groupe (cf. indicateur n°4, page 94).



Au niveau de la gouvernance du Groupe, deux caractéristiques principales sont à noter :

- un tiers des membres du Conseil de Surveillance de HighCo, organe de contrôle du Groupe, sont des femmes ;
- le Comité exécutif du Groupe, associe neuf managers, dont trois femmes, aux orientations stratégiques du Directoire.

Depuis 2013, les membres du Conseil de Surveillance sont informés de l'obligation de délibération annuelle sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Enfin, conformément à la législation, un plan d'action sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes a été mis en place pour les entreprises de plus de 50 salariés en France. Ce plan prévoit un accès identique à l'embauche et à la formation, quel que soit le sexe du salarié.





## ■ Personnel en situation de handicap

*Indicateur n°17 : Mesures prises en faveur des personnes handicapées*

Le Groupe mène structurellement trois actions favorisant l'insertion des travailleurs en situation de handicap :

- le versement de la contribution Agefiph, en France ;
- le recrutement direct ;
- le recours aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

En 2014, le Groupe a employé directement 8 collaborateurs en situation de handicap, en France et en Belgique.

Par ailleurs, le Groupe peut faire appel à des entreprises qui développent des activités commerciales réalisées en priorité par des personnes en situation de handicap. Les activités sous-traitées sont notamment :

- le tri et l'envoi du courrier ;
- la saisie administrative ;
- la réception des livraisons, la manutention et la préparation de commandes, pour les opérations logistiques ;
- la collecte et le recyclage du papier ;
- la livraison des corbeilles de fruits mises à disposition des collaborateurs.

Le montant confié à ces établissements en 2014 équivaut à l'emploi de 2,99 unités (selon la définition de l'Agefiph), résultant de contrats de sous-traitance et de mise à disposition en France.

## ■ Politique de lutte contre les discriminations et promotion des conventions de l'OIT

*Indicateur n°18 : Politique de lutte contre les discriminations et promotion des conventions de l'OIT*

La valeur de Respect, dans la continuité de la valeur historique d'Exemplarité, conduit les dirigeants d'HighCo à faire de la lutte contre toute forme de discrimination un principe fondamental du fonctionnement du Groupe depuis sa création, il y a 25 ans.

Cette ligne de conduite s'est traduite en 2012 par la rédaction et la diffusion d'une charte d'éthique auprès des collaborateurs. Cette charte, soumise au Comité d'audit, rappelle en particulier que le Groupe rejette toute forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ainsi que tout comportement et propos humiliant. Elle a été renforcée en 2014 par l'adhésion au Global Compact.

En France, le service recrutement, chargé d'évaluer humainement et techniquement les candidats, est composé de trois personnes, sensibilisées à la lutte contre toute forme de discrimination et à la promotion de l'égalité des chances. À l'international, les responsables opérationnels recrutent directement leurs équipes, tant par candidatures spontanées que par l'intermédiaire de cabinets de recrutement. Les candidats à des postes de management sont présentés à la Direction du Groupe pour validation.

Par ailleurs, le Groupe est essentiellement implanté dans les pays de l'Union Européenne ayant ratifié les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, et qui disposent tous d'une législation protectrice en matière sociale, dans tous les domaines couverts par ces conventions.

Chaque pays où est implanté le Groupe est doté d'un service ressources humaines qui s'assure du respect des dispositions fondamentales du droit du travail.

## 1.2. INFORMATIONS SOCIÉTALES

### Thème n°7 : Sous-traitance et fournisseurs

*Indicateur n°19 : Prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans la politique d'achat*

Le Groupe fait intervenir de nombreux sous-traitants et prestataires externes pour mener à bien son activité : avec un chiffre d'affaires 2014 de 129,78 M€ et une marge brute de 70,88 M€, le montant du chiffre d'affaires sous-traité et des achats revendus s'élève à 58,90 M€ (contre 54,52 M€ en 2013), soit 45 % du CA, contre 44 % en 2013.

Les principaux types de prestations achetées ou sous-traitées sont :

- papier, PLV, logiciels, primes et objets publicitaires ;
- création graphique, images et photos ;
- impression et distribution des supports de communication ;
- espaces publicitaires, production média et événementielle et sociétés d'animation ;
- prestations informatiques et technologiques ;
- logistique ;
- lecture et encodage de données marketing pour les activités de clearing.

Dans les principaux sites d'implantation du Groupe, et afin de se prémunir contre le travail dissimulé, les équipes administratives effectuent des vérifications auprès de chaque prestataire nouvellement référencé, notamment en s'assurant que le fournisseur est correctement enregistré auprès de l'administration sociale et fiscale du pays. Ces vérifications varient d'un site à l'autre, en fonction de la taille de la société et des obligations réglementaires en vigueur dans le pays d'implantation.

En France, des vérifications sont effectuées auprès des prestataires en free-lance sur les activités IN STORE, ainsi qu'auprès de tous les prestataires de HighCo DATA France. Les principaux imprimeurs sont visités afin de vérifier la réalité et la fiabilité du matériel.

En Belgique, les fournisseurs importants (en particulier les imprimeurs) sont des entreprises renommées ayant des chartes sociales et environnementales. Par ailleurs, des entretiens annuels avec les fournisseurs stratégiques sont conduits pour évaluer leur situation et leur position commerciale.

Au Royaume-Uni, la filiale anglaise du Groupe fait l'objet d'une certification ISO 9001, labellisation pour laquelle les exigences sont extrêmement élevées en matière de vérification des prestataires et sous-traitants.

Le Groupe peut recourir à la sous-traitance dans des pays hors Union Européenne. A ce titre, HighCo DATA sous-traite

une partie importante de ses activités de comptage à un groupe belge spécialisé dans le traitement externalisé de flux documentaires, disposant d'un centre de traitement au Maroc. Dans ce cas, le cadre contractuel de la collaboration prévoit que le sous-traitant et ses éventuels prestataires respectent les règles :

- d'emploi régulier de salariés, en conformité avec les règles du pays, d'effet équivalent au Code du travail français ;
- des fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail, notamment en ce qui concerne le travail des enfants.

Enfin, en 2014, HighCo a établi puis diffusé à ses principaux fournisseurs sa charte des achats responsables, à la fois fondée sur sa volonté de construire une relation durable avec ses fournisseurs et sous-traitants, et basée sur les dix principes du Global Compact.

### Thème n°8 : Impact de l'activité du Groupe

#### ■ En termes d'emploi

*Indicateur n°20 : Caractéristiques de l'impact de l'activité du Groupe sur l'emploi*

Depuis sa création et malgré son expansion à l'international, le Groupe a toujours conservé une forte implantation en région PACA, où se situe son siège social ainsi que certaines filiales. Il y emploie 243 collaborateurs à fin 2014, soit 34 % des effectifs du Groupe représentant 62 % des collaborateurs français, ce qui en fait un acteur important de la vie économique locale. Notamment dans le domaine de l'emploi.

Sur les autres sites d'implantation (Belgique, Espagne, Royaume-Uni et Paris), l'impact sur l'emploi des activités du Groupe est plus limité, du fait de la taille des sociétés par rapport au tissu économique local. Le regroupement des effectifs sur des sites uniques dans chaque pays facilite néanmoins l'accès aux sociétés du Groupe, que ce soit sur Paris, au Royaume-Uni ou en Belgique (immeuble situé à Asse, en périphérie de Bruxelles).

#### ■ En termes de développement régional

*Indicateur n°21 : Caractéristiques de l'impact de l'activité du Groupe sur le développement régional et les populations riveraines ou locales*

Dans sa région historique d'implantation (Aix-en-Provence / Marseille), le Groupe a noué, par l'intermédiaire de ses dirigeants et de son Président-Fondateur, des liens étroits et constructifs depuis plusieurs années à travers des organisations intervenant dans différents domaines :

- le sport et l'entreprise, par la participation à des événements organisés par l'Olympique de Marseille ;
- la culture, par la participation, avec d'autres entreprises, à l'association Mécènes du Sud depuis sa création, en 2003, qui soutient la création contemporaine régionale ;



- le rayonnement, par la co-fondation et la vice-Présidence de l'association « Massilia Mundi » depuis 2012 pour contribuer à l'attractivité de Marseille-Provence ;
- la solidarité, par la collecte de jouets pour l'association « Remise en jeux », atelier d'insertion dont l'activité est la remise en état et la vente de jouets d'occasion issus de collectes solidaires, avec pour objectif de favoriser le retour au travail et l'accompagnement socio-professionnel de personnes qui sont en difficulté face au marché de l'emploi.

Au Royaume-Uni et en Belgique, du fait de l'implantation des filiales du Groupe dans des petites communes (respectivement Market Harborough et Asse), le Groupe a noué des relations de très bonne qualité avec les collectivités locales et les commerces locaux.

## Thème n°9 : Relations avec les parties prenantes

*Indicateur n°22 : Conditions du dialogue avec les parties prenantes*

*Indicateur n°23 : Actions de partenariat et de mécénat*

Outre les événements et partenariats présentés ci-dessus, le Groupe, à travers ses managers, a toujours été fortement impliqué dans son écosystème d'affaires.

HighCo a pour ambition de permettre aux marques d'être en phase avec les attentes d'un consommateur omnicanal et un point de vente qui évolue.

Dans cette optique, en France, des managers prennent régulièrement la parole au sein d'organismes tels que :

- l'Union Des Annonceurs (UDA), organisation représentative des annonceurs (entreprises, collectivités ou organismes) qui recourent aux différentes techniques de communication pour promouvoir leur notoriété, leur image, leurs produits ou leurs services ;
- l'Institut de Liaisons et d'Etudes des industries de Consommation (ILEC), association regroupant des groupes qui fabriquent et commercialisent des produits de marques de notoriété nationale et internationale ;
- l'Association Française du Multimédia Mobile (AFMM), qui regroupe les principaux acteurs du marché du multimédia mobile en France, notamment en tant que représentant de la Mobile Marketing Association (MMA), membre permanent de la commission déontologique.

HighCo met également à disposition de ses clients des outils opérationnels tels que des infographies, des mémos ou encore une newsletter hebdomadaire. En 2014 la 3<sup>ème</sup> édition du « Guide de la dématérialisation » a été publiée.

Par ailleurs, le blog « Promoaffinity » ([www.promoaffinity.com](http://www.promoaffinity.com)) permet de partager des informations sur le *Store & Digital*, les *Shoppers*, des études de cas, et des données clés du marché.

En Belgique, HighCo est membre de la *Belgian Direct Marketing Association* (BDMA), association constituant une plateforme unique pour le marketing en Belgique puisqu'elle rassemble l'ensemble des acteurs du marché (annonceurs, agences, prestataires de services) qui peuvent ainsi défendre leurs intérêts, proposer des best practices et contribuer à améliorer les relations entre eux.

Au Royaume-Uni, HighCo est membre de l'*Institute of Promotional Marketing*, organisme regroupant les acteurs (annonceurs, agences, partenaires) de la promotion marketing.

Enfin, depuis 2012, HighCo organise, dans ses principaux pays d'implantation, le *Digital Shopper's Day*, événement permettant aux marques et aux *retailers* d'échanger durant une journée sur les nouveaux enjeux et les nouveaux leviers de performance.

## Thème n°10 : Loyauté des pratiques

*Indicateur n°24 : Actions engagées pour prévenir la corruption*

Le Groupe a formalisé sa politique éthique dans une Charte, communiquée en 2012 à l'ensemble des salariés.

Cette charte d'éthique présente les principes d'éthique du Groupe : respect des lois, honnêteté et intégrité, respect des autres, préservation des intérêts du Groupe, transparence et pertinence des informations communiquées, respect de l'environnement. Elle décline ensuite ces principes en rappelant les responsabilités des collaborateurs du Groupe auprès de ses principaux partenaires : autorités, collaborateurs entre eux-mêmes, clients, fournisseurs, concurrents, actionnaires et consommateurs.

Afin de permettre à tout salarié de pouvoir signaler un manquement grave à cette Charte, les coordonnées d'un contact sont communiquées aux salariés (adresse postale et adresse email), si le processus normal de remontée de l'information, par voie hiérarchique, ne donne pas satisfaction.

Parallèlement à cet outil interne, le Groupe a mis en place depuis de nombreuses années des procédures internes de contrôle permettant de limiter le risque de corruption et de fraude. Ces procédures sont détaillées dans le Rapport du Président du Conseil de Surveillance (pages 119-130).

Enfin, en tant que signataire du Global Compact, HighCo soutient et applique le principe de lutte contre toute forme de corruption.

### 1.3. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

En 2014, le Groupe a rédigé puis relayé auprès de ses collaborateurs une politique environnementale organisée autour de 4 objectifs :

- Préserver la ressource papier ;
- Promouvoir l'efficacité énergétique ;
- Lutter contre le changement climatique ;
- Sensibiliser ses parties prenantes.

#### Thème n°11 : Organisation générale

##### ■ Organisation pour prendre en compte les questions environnementales

*Indicateur n°25 : Description de l'organisation en matière sociale et environnementale*

Le Comité d'audit, qui a repris les attributions du comité RSE, travaille à la mise en place d'une stratégie environnementale cohérente pour le Groupe, et au suivi d'indicateurs clés de performance.

Cependant, en tant que société de services, il apparaît que l'activité de HighCo ne comporte pas de risque majeur en termes d'impacts sur l'environnement, étant donné que :

- le Groupe n'occasionne pas de rejets significatifs dans l'air, l'eau et les sols pouvant affecter gravement l'environnement ;
- son activité, développée en milieu urbain et péri-urbain, n'occasionne pas de nuisances sonores ou olfactives significatives sur l'environnement, et ne porte pas atteinte à l'équilibre biologique ou à la biodiversité.
- aucune provision ou garantie pour risques en matière environnementale n'existe dans les comptes du groupe HighCo, et aucune dépense n'a été engagée pour prévenir les conséquences de l'activité sur l'environnement ;
- aucune indemnité n'a été versée depuis la création du Groupe en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement, et aucune action n'est menée en réparation de dommages causés à celui-ci.

##### ■ Démarches d'évaluation ou de certification

*Indicateur n°26 : Présentation des évaluations ou certifications reçues par le Groupe ou l'une de ses filiales*

Le Groupe encourage ses entités à initier des démarches d'évaluation ou de certification.

HighCo DATA France, filiale la plus importante du Groupe en termes de salariés, réalise régulièrement un bilan gaz à effet de serre.

La filiale anglaise du Groupe s'est vu renouveler en 2014 sa certification ISO 14001, norme visant à établir, mettre en œuvre, tenir à jour et améliorer un système de management

environnemental. De ce fait, une équipe *ISO Compliance* existe pour suivre les exigences de la norme.

#### Thème n°12 : Utilisation des ressources

##### ■ Matières premières

*Indicateur n°27 : Type de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation*

Le Groupe peut recourir au papier pour la fabrication des supports de communication, tels que les PLV, les affiches, les flyers et les coupons de réduction. Certains supports sont également fabriqués en matière plastique ou cartonné.

Néanmoins, la digitalisation, axe stratégique du Groupe, doit permettre de réduire la consommation de papier dans les années à venir. HighCo accélère donc sa migration digitale pour que ces activités représentent 50 % de sa marge brute le plus rapidement possible (35 % fin 2014 contre 28 % fin 2013).

##### ■ Consommation d'énergie et d'eau

*Indicateur n°28 : Consommation d'énergie et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique*

*Indicateur n°29 : Consommation d'eau et approvisionnement*

La consommation d'électricité du Groupe a atteint 1 882 605 kWh en 2014 contre 2 071 387 kWh en 2013, soit une baisse de 9 %.

La consommation de gaz, qui ne concerne que les entités belges, augmente de 77 % pour s'établir à 541 102 kWh contre 305 636 kWh en 2013. Cette forte hausse est due à une régularisation en 2014 de la consommation réelle des années 2012 et 2013 par le fournisseur d'énergie.

Aucun site n'a directement recours à des énergies renouvelables. Néanmoins, le siège d'Aix-en-Provence étant de construction récente, respecte les critères de performance énergétique de la réglementation thermique RT2005.

Les aménagements du site belge génèrent des économies d'énergie : rénovation du toit des locaux d'entreposage pour une meilleure isolation, récupération de l'air chaud extrait du bâtiment pour chauffer l'air injecté à l'intérieur, air conditionné en circuit fermé avec de l'eau refroidissante et, en 2014, installation de films isolants de survitrage et d'un système de gestion automatique de la lumière extérieure.

Depuis 2012, le Groupe communique uniquement ses consommations d'électricité et de gaz. Celles d'eau demeurent faibles, et la marge de manœuvre du Groupe sur la consommation reste limitée, étant donnée l'utilisation faite (bureaux) et les sources d'approvisionnement (exclusivement auprès de prestataires nationaux standards). Néanmoins, dès qu'il en a l'opportunité, le Groupe tend vers une diminution de ses consommations. Par exemple le bâtiment en Belgique récupère l'eau de pluie pour les toilettes et l'eau restante est



transportée via des fosses vers le sol. Une partie de cette eau passe également dans un étang de récupération, utilisable par les services de lutte contre les incendies.

### Thème n°13 : Rejets de gaz à effet de serre

*Indicateur n°30 : Politique en matière de gaz à effet de serre*

Compte tenu de l'activité du Groupe, les rejets de gaz à effet de serre sont peu significatifs. Les principaux gaz à effet de serre émis proviennent des déplacements : trajets domicile-travail et déplacements entre les sites du Groupe, en clientèle et sur les points de vente. Tous ces trajets se font avec des modes de transports variés : véhicule personnel, véhicule de fonction, train, avion, transports en commun. De ce fait, sans un outil spécifique dédié, il est difficile d'estimer précisément les émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble du Groupe. Néanmoins, le Groupe encourage toute action visant à réduire ces émissions.

A fin 2014, le parc automobile du Groupe est composé de 36 véhicules en France, et 192 véhicules à l'international (essentiellement utilisées en Belgique par les merchandisers).

En Belgique, les filiales sont incitées à orienter leurs parcs vers des véhicules à faible taux d'émission de gaz à effet de serre, étant donné que les taxes incluent ces émissions. Une veille importante et régulière du marché automobile est également effectuée pour identifier toutes nouvelles solutions écologiques, et pouvoir à terme intégrer des modèles hybrides ou électriques. Par ailleurs, les parcours des merchandisers sont optimisés à l'aide d'un logiciel pour réduire les distances parcourues, et donc les consommations.

À Aix-en-Provence, étant donné le manque d'infrastructures de transports en commun, les salariés utilisent principalement leurs véhicules pour rejoindre leur lieu de travail. De plus, depuis 2014, les collaborateurs qui bénéficient d'un véhicule de fonction sont orientés, lors du renouvellement de ce dernier, vers des modèles plus écologiques.

A Paris et au Royaume-Uni, où les bâtiments du Groupe sont situés en centre-ville, les transports en commun sont largement privilégiés par les salariés, d'autant plus que les places de parking privatives sont volontairement très limitées.

Les déplacements en train, en clientèle ou entre les différents sites d'implantation du Groupe, sont encouragés, au détriment de l'avion.

Enfin, chaque site du Groupe est doté d'équipements de visioconférence de haute définition, permettant de réaliser de nombreuses réunions à distance.

### Thème n°14 : Gestion des déchets

*Indicateur n°31 : Politique en matière de gestion des déchets*

Les déchets générés par l'activité du Groupe sont de deux natures : déchets de bureaux et déchets liés à la fin de vie des supports de communication.

Les déchets de bureau sont des déchets classiques : papeterie, cartouches d'imprimante, matériel informatique en fin de vie. Chaque site du Groupe dispose de poubelles de tri du papier, qui sont enlevées par des organismes spécialisés dans le recyclage. Les cartouches d'imprimantes et le matériel informatique obsolète sont triés et récupérés par les prestataires qui en assurent le recyclage puis la destruction.

Les supports de communication sont détruits selon plusieurs procédés, selon la nature du support et le contexte. HighCo a peu de marge de manœuvre sur les déchets provenant des supports distribués aux consommateurs (échantillons, flyers, chéquiers de réduction, etc.). Les autres supports de communication, type PLV ou affiches, sont détruits par les points de vente ou par les prestataires en charge de leur mise en place.

La fin de vie des coupons de réduction diffère entre les centres de traitement français et belge : alors que la réglementation française impose l'incinération des coupons de réduction par des prestataires agréés, cette obligation n'existe pas en Belgique, ce qui permet au centre de traitement belge de procéder au recyclage des coupons de réduction périmés, via un prestataire privilégié.

Aix-en-Provence, le 17 mars 2015.

Didier CHABASSIEU  
Président du Directoire



INTELLIGENT MARKETING SOLUTIONS

[www.highco.com](http://www.highco.com) /  @highcogroup

365, avenue Archimède / CS 60346  
13799 Aix-en-Provence / Cedex 3 / France  
T. +33 4 42 24 58 24

8, rue de la Rochefoucauld / CS 30500  
75427 Paris / Cedex 9 / France  
T. +33 1 77 75 65 00



This is our **Communication on Progress**  
in implementing the principles of the  
**United Nations Global Compact** and  
supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.