

H O P
S C O
T C H

GLOBAL PR GROUP

RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE 2015

Responsabilité Sociétale des Entreprises :
Contribution des entreprises aux enjeux du développement durable

SolutionsCOP21



*"Arrêtons de parler du changement climatique comme
un problème mais comme une source de progrès."*

Bertrand Piccard Pilote Solar Impulse



SOMMAIRE

I. La RSE chez HOPSCOTCH Groupe	5
<i>Interview de Benoît Désveaux.....</i>	<i>5</i>
A. Gouvernance	7
<i>Interview de Pierre-Franck Moley.....</i>	<i>8</i>
B. Stratégie	9
1. Des enjeux durables et partagés	9
2. Un dialogue actif avec ses parties prenantes.....	10
3. Une démarche encouragée.....	11
II. NOS ENJEUX PRIORITAIRES	12
Enjeu n° 1 - Donner aux collaborateurs toutes les clés pour intégrer les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux à leur activité professionnelle.....	12
Enjeu n°2 - Promouvoir un cadre de travail qui favorise la diversité, l'insertion et le transfert de compétences et renforce la sécurité de nos collaborateurs	14
Enjeu n° 3 - Conseiller et accompagner nos clients dans leur communication RSE et dans la valorisation de leurs produits et services responsables	15
Enjeu n° 4 - Achats responsables	18
Enjeu n° 5 - Soutenir des projets solidaires en cohérence avec les métiers du Groupe	19
Enjeu n° 6 - Réduire les impacts directs du fonctionnement du groupe sur l'environnement	21
Enjeu n° 7 - Inventer de nouvelles techniques de communication alternatives plus responsables	24
III. INDICATEURS RSE.....	25
IV. NOTE METHODOLOGIQUE.....	33
A. Introduction	33
B. Rôles et responsabilités des interlocuteurs – Description de l'organisation générale - Contacts	33
C. Définition du périmètre	33
D. Organisation du reporting	34
E. Contrôles internes et externes	35
F. Fiches de définition des indicateurs.....	35

*Ce rapport sert également de référentiel applicable
à la Communication sur le Progrès du Pacte Mondial des Nations Unies
dont HOPSCOTCH Groupe est adhérent.*

I. LA RSE CHEZ HOPSCOTCH GROUPE

INTERVIEW DE BENOIT DESVEAUX

Directeur général de HOPSCOTCH Groupe et membre du Directoire en charge de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

L'intégration des enjeux du développement durable est-elle une thématique nouvelle pour vous ?

Dès 2003, nous avons engagé une démarche volontaire d'intégration des enjeux du développement durable au sein de nos métiers et de notre organisation. En 2010, toutes ces réflexions et actions intuitives nous ont donné l'occasion de formaliser une politique RSE autour de sept enjeux, nés des chantiers initiés avec nos parties prenantes. En 2013, dans la perspective de la COP21 à venir en France, nous avons initié un ambitieux projet de promotion des solutions en faveur du climat, qui a vu le jour en 2014 et 2015.

Le déploiement de cette politique s'effectue sous la forme de plans d'actions mis en œuvre à travers des chantiers prioritaires et pilotés par des équipes dédiées. Et nous avons mis en place des outils de mesure et défini des indicateurs clés qui nous permettent d'évaluer notre performance.

Le développement durable va pour nous bien au-delà du cadre législatif, parfois perçu comme contraignant. Pour HOPSCOTCH Groupe, travailler sur ces sujets avec les clients et la société civile est une formidable **opportunité d'innovation et d'accompagnement de la transformation sociétale en cours** ; c'est en ce sens que Gilles Bérhault, Président du Comité 21 et moi-même avons imaginé et produit le dispositif Solutions COP21 à l'occasion de la COP21 en France.

Quelles ont été les grandes avancées en termes de RSE ces dernières années ?

En mai 2011, Le Public Système avait été la première agence de communication en France à obtenir la certification BS8901 (devenue depuis **ISO20121**) par le Bureau du BSI (British Standards Institution) pour le système de management responsable des événements d'une de ses équipes. Celle-ci a permis de faire valider la manière dont nous concevons et produisons nos événements par des experts internationaux et nous a confortés dans la démarche engagée depuis de nombreuses années en matière d'éco-conception des événements. Cette certification a également été obtenue pour l'exposition Solutions COP21.

En 2012 nous avons notamment réalisé notre premier **reporting RSE** spécifique pour l'exercice 2011, en anticipant le cadre réglementaire de l'article 225. Ce Rapport RSE a été renouvelé en 2013 puis, pour la première fois en 2014 (pour l'exercice 2013), l'un de nos Commissaires aux Comptes a effectué une vérification de ces données extra-financières conformément à la législation française.

Les années 2014 et 2015 ont vu la concrétisation de l'ambitieux projet **Solutions COP21**, un grand dispositif multi-acteurs à l'occasion de la COP21 visant à promouvoir les solutions en faveur du climat. Porté par le Comité 21 et le Club France Développement Durable, réalisé par HOPSCOTCH Groupe et Alliantis, ce dispositif comportait un programme sur 18 mois avec une montée en puissance en décembre 2015 et des activations quotidiennes grand public pendant l'exposition des Solutions au Grand Palais, des outils digitaux tels que le Hub des Solutions Climat (1^{ère} plateforme web contributive multi-acteurs dédiée aux solutions climat) et la communauté « Innovation Climate Accelerator ».

Enfin, en juin 2015, nous avons décidé de rassembler les agences du groupe au cœur de Paris pour favoriser les interactions entre les équipes du groupe avec nos clients, nos partenaires, les

médias, le monde de l'innovation et du spectacle. Notre choix s'est porté sur un immeuble entièrement rénové selon la démarche Haute Qualité Environnementale. Notre enjeu sera de l'utiliser en respectant la démarche et en y intégrant toutes les bonnes pratiques existantes.

Quel est le sens de votre démarche ?

Après avoir initié ou participé à l'intégration des enjeux du développement durable dans nos métiers de la communication pendant plusieurs années, nous souhaitons apporter notre contribution au rapprochement des démarches RSE et de celles de l'innovation pour inventer le monde de demain et contribuer à la transformation sociétale en cours ; c'est d'ailleurs forts de cette conviction que nous avons imaginé le projet Solutions COP21 !

Le sens des responsabilités est l'un des socles majeurs de la désirabilité de notre Groupe pour nos clients, nos collaborateurs et nos actionnaires. Mais elle est aussi au cœur du système de valeurs de HOPSCOTCH Groupe, puisqu'elle est l'une de ses trois **valeurs fondatrices**, au même titre que la volonté d'entreprendre et la démarche d'innovation.

Nous sommes notamment fiers d'avoir été parmi les premiers à travailler sur la responsabilité environnementale des entreprises de communication, au sein de la filière, en participant notamment aux Commissions Développement Durable de plusieurs syndicats professionnels.

Concrètement, comment êtes-vous « responsables » ?

Nous avons mis en place trois démarches de progrès complémentaires. La première consiste à intégrer les enjeux du développement durable à notre stratégie d'entreprise et à notre fonctionnement interne. La seconde est de concevoir nos projets de communication de manière responsable, en réduisant leurs impacts environnementaux et en augmentant leurs impacts positifs sur la société. La troisième est d'accompagner nos clients en les aidant à valoriser leurs engagements RSE et leurs produits et services responsables, ce que nous avons notamment démultiplié à l'occasion du dispositif Solutions COP21.

En quoi le développement durable est-il créateur de valeur durable pour un groupe comme le vôtre ?

Le développement durable est directement lié à notre business, et bien au-delà. Cette notion est en effet de plus en plus importante pour nos clients, que ce soit dans le cadre des référencements ou des réponses à des appels d'offres. Notre expertise et notre engagement dans ce domaine nous ont donc permis de consolider nos relations commerciales et de gagner de nouveaux budgets.

Nous sommes par ailleurs convaincus que le développement durable est un levier d'innovation majeur, qui nous permet de réinventer nos métiers avec nos clients, nos collaborateurs et nos fournisseurs. Contrairement aux idées reçues, intégrer les enjeux du développement durable nous incite à être plus créatifs et à aller toujours plus loin dans la mise en place de nouveaux services et de nouvelles solutions.

Pour nous, le développement durable représente une véritable opportunité de croissance responsable et un véritable **levier d'innovation et de transformation sociétale**, à l'image de nos nouveaux bureaux au centre de Paris.

A. GOUVERNANCE

Instaurer une gouvernance responsable

HOPSCOTCH Groupe est une société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance. Le Conseil de surveillance se réunit cinq à six fois par an et convoque tous les membres du Directoire.

Il prend acte de l'état d'avancement des affaires et de notre stratégie, des prévisions budgétaires remises à jour, avalise la politique de croissance externe et s'assure des grands équilibres financiers, notamment en termes d'endettement et de trésorerie.

La taille de l'entreprise ne justifie pas la création d'un comité d'audit indépendant. Toutefois, le Conseil de Surveillance se réunit sous forme de conseil d'administration en présence des membres de la direction.

HOPSCOTCH Groupe adhère au référentiel de gouvernance de Middledenext, bien adapté à sa taille et validé par les autorités de contrôle.

Piloter le développement durable

Un membre du Directoire, Benoît Désveaux, porte le développement durable au plus haut niveau de l'entreprise.

Faire progresser le développement durable

Pour mesurer sa performance en matière de développement durable, HOPSCOTCH Groupe s'est doté d'un ensemble d'indicateurs environnementaux, sociaux et sociétaux. L'idée : aller toujours plus loin dans la mise en place d'une politique globale cohérente, le déploiement de plans d'actions et la mesure de la performance.

Au total, plus de 100 indicateurs, en lien direct avec les sept enjeux prioritaires du Groupe, ont été retenus. Ils ont été choisis de manière collégiale et s'inspirent – a minima – de l'article 225 de la loi Grenelle 2, et s'appuient sur les référentiels GRI, ISO 26000 et Global Compact pour couvrir d'autres domaines d'action. La consolidation des informations s'effectue de manière annuelle, à l'occasion du reporting RSE, via les résultats fournis par chaque entité et service concernés. Le périmètre du reporting concerne HOPSCOTCH Groupe dans sa globalité, sauf exception explicitement mentionnée.

Afin de rendre compte de son action en matière de développement durable, HOPSCOTCH Groupe a décidé de publier un premier rapport de développement durable dès l'exercice 2011, soit un an en avance par rapport aux obligations réglementaires applicables. Au fil des années, le rapport consolide des données sur un périmètre aussi élargi que possible, avec l'ambition désormais presque atteinte de couvrir le périmètre du Groupe.

INTERVIEW DE PIERRE-FRANCK MOLEY

Directeur général de HOPSCOTCH Groupe et membre du Directoire en charge des ressources humaines, du juridique et des finances.

Votre Conseil de surveillance dispose-t-il des compétences et effectif suffisants pour exercer sa mission de contrôle ?

L'effectif du Conseil de surveillance, composé de 7 personnes, est court mais bien calibré pour la taille et le mode de management du Groupe. Ce conseil permet d'avoir une équipe bien informée, active et assidue. Par ailleurs, les compétences sont très variées : personnalités de la finance, de la télévision, de la publicité et de la communication, du marketing et des produits grand public y sont représentées et veillent sur les intérêts des actionnaires et la régularité de notre gestion.

Peut-on parler de transparence en matière de gouvernance chez HOPSCOTCH Groupe ?

Sans aucun doute ! Ne serait-ce que par le statut de société cotée du Groupe et ce qui en découle : l'adhésion au référentiel de gouvernance de Middledenext, qui est appliqué et évalué chaque année. Le Conseil de surveillance est également très actif, avec 4 réunions par an en moyenne.

Vous avez emménagé en 2015 dans de nouveaux locaux, au cœur de Paris, pouvez-vous nous expliquer les raisons de ce choix ?

Nous avons souhaité réunir l'ensemble des entités du Groupe (à l'exception de Heaven, qui devient notre voisin proche) au sein d'un seul et même immeuble, notre flagship, rue Notre Dame des Victoires. L'ambition était de proposer à nos clients et à nos collaborateurs un espace fonctionnel et ergonomique, à haute qualité environnementale, conçu pour favoriser l'innovation, l'hybridation, la créativité, la mobilité et les échanges entre les collaborateurs, pour un cadre de travail plus performant et plus collaboratif.

B. STRATEGIE

1. DES ENJEUX DURABLES ET PARTAGES

La politique RSE de HOPSCOTCH Groupe traduit, de manière concrète, le sens des responsabilités du Groupe. Elle a été élaborée en 2010 autour de **sept enjeux prioritaires**, identifiés depuis plusieurs années avec ses parties prenantes, puis remaniée pour plus de précision en 2012.

HOPSCOTCH Groupe, un Groupe engagé

Le sens des responsabilités est au cœur du système de valeurs de HOPSCOTCH Groupe.

*Les fondements de cette responsabilité sont les principes de **transparence**, d'**ouverture et de dialogue**, de **gestion durable**, d'**intégrité** et de respect du **principe de légalité**.*

*A ce titre, le Groupe a initié, depuis 2003, une **démarche engagée et volontariste** sur les enjeux du développement durable dans ses métiers, afin d'allier la performance économique de notre activité à nos responsabilités en matière **environnementale** ainsi que **sociale et sociétale**.*

*Seuls, nous ne changerons pas le monde. C'est pourquoi, dès le début, nous avons souhaité associer à notre démarche nos différentes **parties prenantes**, les collaborateurs du groupe, nos fournisseurs et nos clients, et nous travaillons avec l'ensemble de la filière communication pour contribuer à **inventer ensemble une communication plus responsable**.*

*Cette politique se concrétise au travers de **sept enjeux prioritaires** sur des chantiers déjà initiés depuis plusieurs années, et qui impliquent nos parties prenantes.*

- 1. Donner à nos collaborateurs toutes les clés pour intégrer les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux à leur activité professionnelle ;*
- 2. Promouvoir un cadre de travail qui favorise la diversité, l'insertion et le transfert de compétences et renforce la sécurité de nos collaborateurs ;*
- 3. Conseiller et accompagner nos clients dans leur communication RSE et la valorisation de leurs produits et services responsables ;*
- 4. Accompagner nos fournisseurs dans leur démarche de progrès ;*
- 5. Soutenir des projets solidaires en cohérence avec les métiers du Groupe ;*
- 6. Réduire les impacts directs du fonctionnement du Groupe sur l'environnement ;*
- 7. Inventer de nouvelles techniques de communication alternatives plus responsables.*

Dans une logique d'amélioration permanente, nous avons mis en place un plan d'actions, des outils de formalisation et de mesure de notre démarche d'éco-socio-conception et plus globalement de RSE.

Le Groupe renouvelle par ailleurs tous les ans son engagement aux côtés d'autres entreprises françaises et internationales à respecter et promouvoir les dix principes de la **charte du Pacte Mondial des Nations Unies** et assure un reporting annuel en ce sens.

2. UN DIALOGUE ACTIF AVEC SES PARTIES PRENANTES

Ce dialogue est au cœur de l'ADN du Groupe, parce que le métier de HOPSCOTCH Groupe est celui des global PR, c'est-à-dire construire des interactions avec toutes les parties prenantes et la société, en adressant les communautés et en touchant les relais d'opinion où qu'ils se trouvent.


Les global PR influencent l'image et la réputation d'une organisation, en engageant la conversation avec les parties prenantes et la société dans son ensemble, en s'adressant aux communautés et en touchant les relais d'opinion, où qu'ils se trouvent, dans les médias traditionnels et en ligne. Une approche intégrant tous les métiers de la communication: relations media, social media, marketing digital, corporate, événementiel, communication interne, activation grand public, communication sensible.

En matière de développement durable et de gouvernance, différentes initiatives ont été mises en place par HOPSCOTCH Groupe pour dialoguer avec ses parties prenantes :

- En **interne**, un mode de communication ouvert et une structure hiérarchique souple permettent des échanges d'informations fréquents et nourris. Des réunions bimensuelles sont mises en place pour présenter les différentes initiatives menées par le Groupe et favoriser la communication horizontale entre métiers. Les nouveaux arrivants sont accueillis lors de séminaires d'intégration afin de leur permettre de rencontrer leurs pairs ainsi que les principaux dirigeants du Groupe ; les différentes instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, Délégués du Personnel) sont régulièrement consultées. En 2014 & 2015, dans la perspective du grand déménagement visant à réunir l'ensemble des collaborateurs du Groupe au sein d'un seul et même bâtiment, un programme d'accompagnement du changement a été mis en place, autour du projet Notre Dame Des Victoires, incluant les nouveaux locaux et les nouvelles méthodes de travail. Des groupes de travail autour de ce déménagement ont permis aux collaborateurs d'émettre leurs idées autour de la communication interne, de l'accueil des clients, de l'informatique et de la programmation du bâtiment. Enfin, un réseau social d'entreprise est en cours de déploiement au sein du Groupe.
- Un travail de fond est en outre réalisé auprès des **fournisseurs et partenaires** pour les accompagner dans leur démarche de progrès en matière de développement durable. Des visites de terrain sont régulièrement organisées afin d'échanger sur site sur les bonnes pratiques en la matière.
- Les managers du Groupe sont également actifs dans différentes **instances professionnelles** de la filière (Croissance Plus, AACC, Anae, Syntec RP, IMS, etc.), ce qui leur permet d'être au cœur des échanges et des initiatives transversales.
- La proximité avec le **secteur associatif** – que ce soit au travers des structures que soutient HOPSCOTCH Groupe ou des partenariats et de la veille mise en place par les équipes de Namaska et de Sagarmatha) – permet au Groupe d'être à l'écoute des réalités de la société au cœur de laquelle il vit et d'échanger sur les difficultés et les bonnes pratiques à partager.
- Enfin, dès que l'occasion se présente, et comme cela a été le cas avec Solutions COP21 notamment, HOPSCOTCH Groupe profite des opportunités qui lui sont offertes pour partager sa démarche avec ses **clients**, que ce soit sous la forme de conseil ou de formation, d'éco-socio-conception de leurs projets ou de valorisation de leurs engagements, produits et services responsables.

3. UNE DEMARCHE ENCOURAGEE

En 2015, la **labellisation LUCIE** a été renouvelée pour notre filiale Sagarmatha.



Social, économique, environnemental

Le label « Lucie » permet d'identifier les PME qui s'engagent en faveur du développement durable dans les domaines "social, économique et environnemental" et respectent 7 engagements fondamentaux :

- respecter les intérêts du client,
- préserver l'environnement,
- valoriser le capital humain,
- agir avec loyauté sur les marchés,
- respecter les droits humains,
- conjuguer l'intérêt de l'organisation avec l'intérêt général,
- assurer la transparence du système de décision et de contrôle.

HOPSCOTCH et Sagarmatha ont également reçu en 2015 le **label Qualité de l'ANAE**, outil d'identification des agences engagées dans un processus de qualité simple, clair et contrôlé. Le Label ANAE Qualité est organisé autour de 7 piliers structurels relevant de l'activité et de l'organisation des agences:

1. relation et satisfaction client
2. process opérationnels
3. prise en compte des enjeux de sécurité
4. relations prestataires / achats
5. capacité économique et administrative
6. gouvernance et management
7. prise en compte de la RSE

Enfin, entre 2011 et 2013, l'une des équipes du Public Système avait également obtenu la certification **ISO20121** portant sur la mise en place d'un système de management responsable des événements. En 2015, c'est « la conception, la mise en œuvre, l'organisation et la production de l'événement Solutions COP21 au Grand Palais » qui a été certifié selon la norme ISO20121 par l'organisme de vérification BSI.



II. NOS ENJEUX PRIORITAIRES

ENJEU N° 1 - DONNER AUX COLLABORATEURS TOUTES LES CLES POUR INTEGRER LES ENJEUX SOCIAUX, SOCIETAUX ET ENVIRONNEMENTAUX A LEUR ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Éco-socio conception des projets et campagnes

Notre ambition est de démultiplier et faire vivre nos engagements en matière de développement durable sur nos produits et services. Nous sensibilisons, formons et donnons les outils aux collaborateurs de HOPSCOTCH Groupe afin qu'ils intègrent les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux dans leurs projets et campagnes de communication.

Sensibiliser les salariés aux enjeux du développement durable

En 2015 le Groupe a souhaité maintenir un niveau de conscience élevé sur les enjeux du développement durable. Le déménagement dans les nouveaux locaux parisiens a été l'occasion de rappeler l'attachement du Groupe à ces valeurs, grâce notamment à un programme d'upcycling visant à revaloriser un maximum de matériaux et éléments de décoration des anciens locaux. Autour de cette même thématique, le Groupe a inauguré en septembre 2015 sa galerie éphémère dont la programmation reflète l'actualité, les tendances, les mouvements émergents. Intitulée HOPe – saison utile, elle reflète l'engagement de HOPSCOTCH Groupe aux côtés de Solutions COP21 qui s'est déroulé à Paris en fin d'année, autour d'une réflexion pour un monde meilleur. HOPe, saison utile, s'est déclinée en 3 thèmes :

- Upcycling, présenté dans le cadre de la Paris Design Week
- Locavore, en lien avec la Semaine du Goût en octobre
- Lowlight, en résonance avec Solutions COP21 en décembre.



En matière d'éco-gestes, le déménagement a été l'occasion de rappeler à tous les bonnes pratiques en matière d'impressions papier, de déplacements (transports en communs à privilégier), ou encore de tri sélectif, désormais possible pour les canettes, le papier, les consommables copieurs et les bouteilles en plastique.

La politique RSE du Groupe, ainsi que les actions concrètes menées depuis plusieurs années, sont par ailleurs intégrées dans les sessions d'accueil des nouveaux salariés qui ont lieu à intervalles réguliers (réunions « Bocal » et « Hopscotch Academy »)

Former les collaborateurs à l'éco-socio-conception des projets et à la communication responsable

Aucune formation formelle à l'éco-socio-conception des projets n'a eu lieu en 2015, mais plusieurs événements portant sur des thématiques RSE, des produits et services responsables ont été l'occasion de sessions de sensibilisation et de partage de bonnes pratiques entre collaborateurs, consultants externes et partenaires / prestataires.

Solutions COP21 a notamment été l'occasion pour l'équipe projet de continuer à se former sur les bonnes pratiques et sur l'identification et le partage de fournisseurs vertueux. Ainsi, l'ensemble du projet a été pensé dans une logique d'éco-socio-conception et d'économie circulaire, de la scénographie générale aux aménagements, en passant par la moquette (en location), à la technique, aux impressions (bâche issues du recyclage), à la restauration (locale et bio), au tri et à la revalorisation des résidus alimentaires et non alimentaires.

Un partenariat a été mis en place avec une structure spécialisée dans la lutte contre le gaspillage alimentaire, qui a permis sur cet événement de redistribuer 1,47 tonne de nourriture, soit 1,12 tonne de CO2 économisée.

Chez Sagarmatha, la mise en place d'un « éco-bingo » récompensant les collaborateurs qui mettent en place une démarche d'éco-conception sur leurs projets donne l'occasion de partager, de manière plus ou moins formelle, les bonnes pratiques et solutions au sein de l'équipe.

Offrir aux salariés les outils pour intégrer l'éco-socio-conception à leurs projets

Une rubrique consacrée à ce sujet existe depuis plusieurs années sur **l'Intranet** accessible depuis le siège social. Elle propose aux collaborateurs des outils spécifiques comme le Bilan Carbone simplifié, le questionnaire ADERE en ligne, ainsi que des conseils pour l'éco-conception des événements.

Avec les fournisseurs, des partenariats techniques ont continué d'être mis en place. Les plus vertueux d'entre eux sont présentés sur le portail fournisseurs, accessible à tous.

Enfin, la recherche de partenariats avec des associations s'est poursuivie, dans un souci de meilleure intégration des enjeux sociétaux dans les projets.

ENJEU N°2 - PROMOUVOIR UN CADRE DE TRAVAIL QUI FAVORISE LA DIVERSITE, L'INSERTION ET LE TRANSFERT DE COMPETENCES ET RENFORCE LA SECURITE DE NOS COLLABORATEURS

Performance sociale

Nos collaborateurs sont au cœur de la création de valeur et des enjeux de développement durable. C'est pourquoi nous nous engageons à développer les compétences, accompagner durablement les talents et assurer la sécurité de tous les collaborateurs. Autres priorités : promouvoir la diversité pour varier davantage les profils et favoriser l'insertion de personnes en situation de fragilité sur le marché de l'emploi, notamment via les prestations manuelles requises dans l'événementiel.

Promouvoir la diversité et intégrer les personnes éloignées de l'emploi

Afin de formaliser son engagement en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité dans le domaine de l'emploi, HOPSCOTCH Groupe est signataire de la **Charte de la Diversité**.

HOPSCOTCH Groupe a également poursuivi sa politique en faveur de **l'insertion des personnes en situation de fragilité sur le marché de l'emploi**. En 2014, il a ainsi eu recours aussi souvent que possible à des établissements et services d'aide pour le travail (ESAT) pour certaines de ses missions.

Par ailleurs, par l'intermédiaire d'associations pour la **réinsertion professionnelle**, ce sont 432 heures qui ont été proposées en 2015 à des personnes en difficulté, pour des travaux de petits déménagements et de manutention au siège social, soit environ l'équivalent par rapport à 2015 (437 heures).

En 2015, le Groupe a poursuivi son partenariat avec l'association **Nos Quartiers ont des Talents** qui œuvre pour l'insertion dans l'emploi de jeunes diplômés issus de quartiers difficiles. Depuis 2012, toutes les entités du Groupe peuvent mobiliser leurs collaborateurs pour parrainer un jeune.

Assurer la sécurité des collaborateurs

La sécurité des salariés est une priorité pour le Groupe, aussi bien dans les locaux que sur les chantiers des événements et projets qu'il met en œuvre.

Toutes les informations relatives aux mesures mises en place et dépenses engagées en matière de sécurité figurent au Bilan Social.

Les plans de prévention sur nos événements sont appliqués de manière systématique.

Favoriser le développement des compétences individuelles

Le développement des compétences est une priorité pour le groupe. Dès leur recrutement, les collaborateurs participent à une journée d'intégration et d'accueil – le « Bocal », rebaptisé fin 2015 la « **Hopscotch Academy** » afin de découvrir la vision et les métiers du Groupe ainsi que la politique de gestion de carrière.

Organisée une fois par trimestre dans un lieu propice au partage et à l'échange, 86 nouveaux arrivants en ont bénéficié en 2015.

Enfin, un projet de réseau social d'entreprise est en cours de déploiement au sein du Groupe.

ENJEU N° 3 - CONSEILLER ET ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS LEUR COMMUNICATION RSE ET DANS LA VALORISATION DE LEURS PRODUITS ET SERVICES RESPONSABLES

Accompagnement des clients

Accompagner nos clients dans leur communication RSE, que ce soit au niveau de leurs engagements corporate ou de leurs produits et services responsables, est pour nous une manière de faire progresser le sujet en le rendant visible au plus grand nombre. C'est aussi un levier de croissance supplémentaire pour le Groupe.

Conseiller et accompagner nos clients

Nombre d'entreprises et d'organisations ont depuis des années engagé des démarches de développement durable, aussi bien au niveau stratégique en termes d'engagements RSE qu'en ce qui concerne la production et la commercialisation de produits et services responsables.

Communiquer sur ces sujets nécessite une approche et un savoir-faire spécifiques, ainsi qu'une forte capacité à faire dialoguer l'entreprise avec ses parties prenantes.

HOPSCOTCH Groupe, fort de son expertise en relations avec les publics au travers de ses différents métiers, a un rôle prépondérant à jouer pour conseiller et accompagner ses clients dans leur communication RSE et la valorisation de leurs produits et services responsables.

En 2014 et 2015, HOPSCOTCH Groupe a notamment œuvré pour la mise en place d'un projet majeur dans la valorisation et la promotion des solutions en faveur du climat, **Solutions COP21**, soutenu par les autorités françaises et titulaire du label COP21. Solutions COP21 est un dispositif inventé dès 2013 qui s'inscrit dans la continuité du travail du club France à Rio+20 pour répertorier, « typologiser » et faire connaître les solutions pour le climat. Porté par le Comité 21 et le Club France Développement Durable, réalisé avec HOPSCOTCH Groupe et Alliantis, le lancement du dispositif a été rendu possible grâce aux « Partenaires fondateurs », composés à parité d'organisations publiques et privées.

Les principaux résultats de Solutions COP21 sont les suivants :

- > Le plus grand dispositif multi-acteurs à l'occasion de la COP21, composé de territoires, d'institutions, d'entreprises, d'associations et porté par un Comité de programmation et un Club de Partenaires fondateurs ;
- > Un programme sur 18 mois avec une montée en puissance en décembre 2015 (conférences de presse, dossiers thématiques, débats, sites internet, publications...) et des activations quotidiennes grand public pendant la durée de l'exposition au Grand Palais (concerts, projections de films, ateliers enfants, créations artistiques...) ;
- > Des outils digitaux tels que le Hub des Solutions Climat 1ère plateforme web contributive multi-acteurs dédiée aux solutions climat lancé en janvier 2015 (863 solutions postées à date) et la communauté « Innovation Climate Accelerator » lancée en novembre 2015 ;
- > Un modèle économique équitable et auto-financé : un budget équilibré ayant financé 2 ans de préparation, le Hub des Solutions, une vingtaine de réunions d'échanges et d'informations multi-acteurs depuis le 9 juillet 2014, un pavillon de 150m² au Bourget, une semaine d'exposition et de conférences au Grand Palais, ainsi que la sécurité et la promotion associées.

En particulier, l'Exposition Climat de Solutions COP21 a accueilli plus de 42 000 personnes venues du monde entier. Tous les acteurs de la société se sont rassemblés du 4 au 10 décembre 2015 au Grand Palais pour présenter ou découvrir les solutions de l'ère post carbone. Plus de 350 conférences, de nombreuses œuvres artistiques, des projections de films, des animations pédagogiques, une nuit de l'innovation ou encore un forum pour l'emploi dans l'économie verte ont

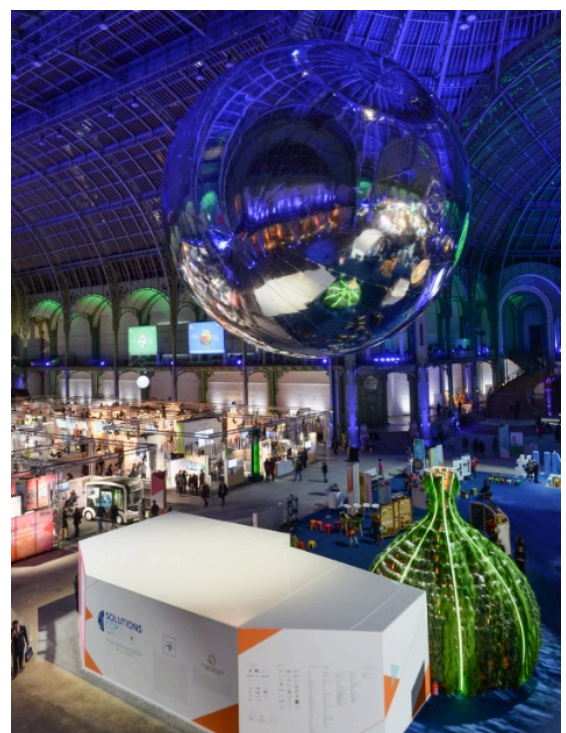
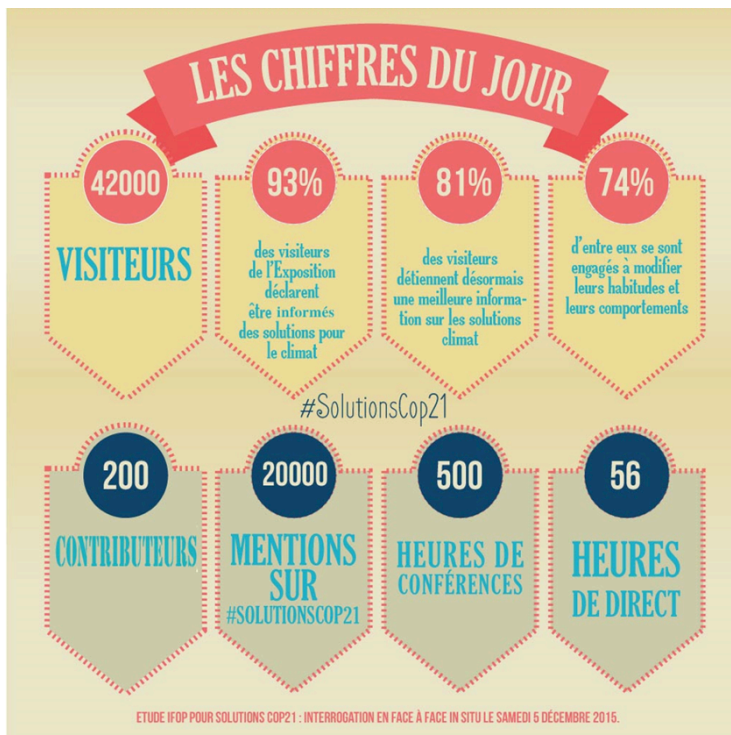
été proposés.

Pendant une semaine, plus de 500 organisations dont 200 partenaires et contributeurs se sont réunis au Grand Palais : collectivités, associations et ONG, entreprises, artistes, chercheurs...

Des personnalités comme Arnold Schwarzenegger, le Prince Albert II de Monaco, Nicolas Hulot, Matthieu Ricard, Paul Watson, Pierre Gattaz mais aussi Vandana Shiva ont réaffirmé leur engagement à cette occasion.

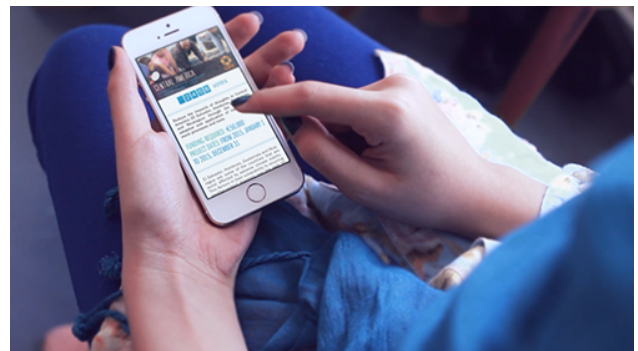
Le Président de la République François Hollande a parcouru l'exposition et échangé sur des solutions concrètes en faveur d'une société post carbone, ainsi que de nombreux membres du gouvernement.

Partenaire du dispositif, l'Ifop a réalisé une étude *in situ* qui révèle que 81 % des visiteurs détiennent désormais une meilleure information sur les solutions climat et que 74 % d'entre eux se sont engagés à modifier leurs habitudes et leurs comportements pour limiter leur impact sur le climat. Parmi les solutions envisagées : le recyclage et la location des biens de consommation (pour 98 % des répondants), les économies d'énergie dans le logement et les transports écologiques (pour 97 % et 95 % respectivement).



En 2015, HOPSCOTCH Groupe a également accompagné Les **Ateliers de la Terre** dans le développement de plusieurs événements à impact environnemental et sociétal positif, comme la Global Conférence 2015 qui a eu lieu du 6 au 8 juillet à Chantilly autour du thème de « Tous acteurs de la rupture ? », réunissant 700 participants de 60 nationalités, 122 intervenants, 55 journalistes accrédités, 36 débats, rencontres et autres moments d'échanges ; la Journée Mondiale de l'Océan en partenariat avec France Télévisions, ou encore le Land of African Business, du 2 au 11 décembre à Paris.

Chez **Namaska**, agence de conseil en communication qui mobilise les collaborateurs autour des enjeux RSE grâce à des campagnes de communication conçues sur mesure, les principaux projets 2015 ont porté sur l'anniversaire des 5 ans du **Fonds Danone Ecosystème** (lancé il y a 5 ans à l'initiative de Franck Riboud, le Fonds Danone Ecosystème a permis la co-crédation de 56 projets dans le monde, tous ayant pour objectif de renforcer l'écosystème de Danone tout en contribuant à l'intérêt général), l'accompagnement de **France Télévisions** dans la sensibilisation de ses collaborateurs à la richesse des océans dans le cadre de la Journée des Océans, le 8 Juin 2015, ou encore un grand groupe d'assurance pour sa **Semaine de la responsabilité d'entreprise 2015** : tous engagés pour l'environnement !



ENJEU N° 4 - ACHATS RESPONSABLES

Accompagner les fournisseurs dans leur démarche de progrès

Notre volonté est d'inciter nos partenaires à s'engager à nos côtés pour identifier des solutions d'éco-socio-production et partager, ensemble, les meilleures pratiques en matière de RSE.

Intégrer les critères de développement durable dans le référencement des fournisseurs du Groupe

Parce que les achats sont au coeur de l'activité de HOPSCOTCH Groupe, le Groupe s'est très tôt intéressé au sujet des achats responsables. La démarche s'est tout d'abord focalisée sur le métier de l'impression qui représente une part importante des achats de l'agence. À l'époque, les imprimeurs du Groupe ont ainsi été sensibilisés à obtenir le label Imprim'Vert et à mettre en oeuvre une politique d'éco-édition. Ces deux critères sont désormais incontournables pour intégrer le référencement du Groupe.

Le Groupe s'appuie par ailleurs sur trois critères simples et mesurables pour sélectionner ses prestataires :

- L'intégration de la notion de protection de l'environnement et/ou de responsabilité sociale et sociétale dans les moyens de production et les services.
- La preuve de l'engagement dans cette voie grâce à un label ou à une norme.
- La protection de l'environnement ou la responsabilité sociale comme socle du métier.

Des clauses d'engagement sur les enjeux environnementaux et sociaux sont également intégrées à tous les contrats cadres avec les fournisseurs référencés du Groupe.

Accompagner les fournisseurs vers de meilleures pratiques RSE

L'ambition du Groupe est d'évaluer, à intervalles réguliers, le niveau de performance RSE de ses fournisseurs et de les accompagner dans une démarche d'amélioration continue.

Depuis 2011, un questionnaire « achats responsables » a été mis en place pour chacun des 7 métiers phares de l'agence : technique, décoration, moquette, traiteur, transport, signalétique et hôtesses. Ces questionnaires ont été envoyés aux principaux prestataires référencés par métier. L'analyse des réponses a permis à HOPSCOTCH Groupe d'identifier les meilleures pratiques dans chaque secteur. Informatifs à la base, ces questionnaires constituent de véritables outils d'échange et de partage avec les fournisseurs.

Désormais, tous les référencements de prestataires intègrent une évaluation de leurs engagements et actions en matière de RSE.



*Mobilier upcyclé pour l'exposition
Solutions COP21, par le collectif
Maximum*

ENJEU N° 5 - SOUTENIR DES PROJETS SOLIDAIRES EN COHERENCE AVEC LES METIERS DU GROUPE

Actions de solidarité

Mettre nos compétences métiers et nos expertises au service de projets solidaires nous permet non seulement de prendre part à l'aventure en nous investissant de façon utile, mais également de fédérer nos collaborateurs autour d'une cause, tout en développant leur fierté d'appartenance.

Soutenir les causes solidaires

Depuis sa création, HOPSCOTCH Groupe soutient différentes structures oeuvrant dans le domaine social ou de la protection de l'environnement : Ashoka, Apprentis d'Auteuil, Bourse des Talents, Nos quartiers ont des Talents, Tourism for Development, CO2 Solidaire, WWF, LOL Project, pour ne citer que quelques-unes des structures soutenues ces dernières années.

En 2015, plus de 50.000€ ont été affectés aux causes solidaires, sous la forme de financements directs ou de mécénat de compétences, auprès de 11 structures différentes : Odyssea, Fondation GoodPlanet, Palais de Tokyo, Association Aurore, GERES, Tourism For Development, Association LOL Project, Association Zurekin, Association Laurette Fugain, Association Altra Muvra Zonza, Association Scaramuccia.

Par ailleurs, 57 collaborateurs ont marché ou couru à l'occasion de la course Odyssea, au profit de la lutte contre le cancer du sein.



L'un des soutiens emblématiques de l'année 2015 a été réalisé par les équipes de Sagarmatha à l'hôpital universitaire Robert-Debré, grâce au **LOL Project**. Pendant deux jours, un shooting de fous rires réalisé par David Ken et son équipe ont permis de faire rire près d'une centaine de jeunes patients et de membres du personnel soignant. Un beau défi technique, un marathon photographique pour le plus grand bien des présents, qu'ils soient malades ou personnel hospitalier. Un riche moment d'échanges, de rencontres autour de lâchers-prises mémorables et d'éclats de rire, pour un résultat en images installé début juillet à l'hôpital.



Renforcer le mécénat de compétences

En 2015, HOPSCOTCH Groupe, au travers de l'agence Heaven, a soutenu l'association Aurore sous forme de mécénat de compétences pour élaborer leur campagne de publicité.

ENJEU N° 6 - REDUIRE LES IMPACTS DIRECTS DU FONCTIONNEMENT DU GROUPE SUR L'ENVIRONNEMENT

Empreinte écologique directe

C'est sur notre fonctionnement que nous avons orienté nos premiers efforts il y a plusieurs années déjà. Consommer moins d'énergie, de matières premières, limiter les émissions de gaz à effet de serre, générer moins de déchets et mieux trier font partie des priorités que nous nous sommes assignées.

Consommer moins d'énergie

La réalisation d'un Bilan Carbone du siège social en 2010 a permis de formaliser des pistes d'amélioration en matière de consommation d'énergies et de mettre en oeuvre diverses actions pour progresser, au siège comme sur les sites des entités du Groupe :

- remplacement des ampoules en cours par de la basse tension ;
- pose de stores sur les fenêtres les plus exposées au soleil + changement des joints de fenêtres pour une meilleure isolation ;
- installation de climatiseurs réversibles pour remplacer les chauffages électriques et climatiseurs d'appoint, très énergivores ;
- mise en place d'un système de régulation du chauffage au gaz.

Depuis le second semestre 2015, l'installation au nouveau siège social de la rue Notre Dame des Victoires est une avancée notable en matière d'efficacité énergétique ; le bâtiment, en cours de labellisation HQE, dispose d'infrastructures permettant d'optimiser les consommations énergétiques, et ce à plusieurs niveaux :

- isolation : huisseries thermiques, isolation générale du bâtiment thermique ;
- électricité : système central intelligent pour piloter les éclairages du bâtiment, zoning par secteur, coupures et détecteurs automatiques pour l'éclairage, ampoules basse consommation ;
- système de chauffage fourni par le réseau de chaleur urbaine CPCU, qui produit de la chaleur sous forme de vapeur dans plusieurs sites de production à partir de plusieurs sources d'énergie (le bouquet énergétique) la transporte et la distribue grâce à des canalisations souterraines interconnectées (le réseau maillé) jusqu'aux bâtiments raccordés. CPCU veut recourir systématiquement aux énergies locales, renouvelables ou de récupération pour diminuer la part d'énergies fossiles, afin de contribuer à une meilleure qualité de l'air par une réduction des gaz à effet de serre. En 2016, le bouquet énergétique de CPCU est constitué pour 50% d'énergies renouvelables et de récupération ;
- système de rafraîchissement (climatisation) du bâtiment géré par le réseau Climespace, réseau de froid urbain (RFU) permettant une meilleure maîtrise de l'énergie et de réduction des émissions de GES, grâce à un approvisionnement 100% garanti en énergies renouvelables.

Enfin, en matière d'énergies renouvelables, Heaven a fait le choix de s'approvisionner en partie chez Enercoop, société coopérative qui fournit 100% d'énergie renouvelable.

Moins et mieux utiliser le papier

Le papier constitue la principale consommation de matière première du Groupe et concentre 75 % des émissions de gaz à effet de serre du poste des intrants (donnée 2010).

La politique d'achat de HOPSCOTCH Groupe a assuré, en 2015, un approvisionnement à 100 % de papiers issus de forêts gérées durablement (certificats FSC et PEFC), voire même recyclé.

De nombreuses initiatives pour réduire les quantités d'impressions ont été mises en place depuis plusieurs années : suppression des imprimantes individuelles (hormis dans certains services), paramétrage recto-verso et noir et blanc par défaut partout où cela est possible, copies récupérées uniquement sur présentation du badge personnel (avec pour objectif de limiter considérablement le nombre d'impressions orphelines), etc.

En 2015, la consommation globale de papier du Groupe s'est élevée à 3721 ramettes de papier, soit plus de 9% de réduction par rapport à 2014.

Diminuer les émissions de gaz à effet de serre (GES)

Un Bilan Carbone a été effectué en 2010 au siège social pour identifier les principales sources d'émissions. Il a permis à HOPSCOTCH Groupe de prioriser ses actions dans ce domaine.

L'étude a été renouvelée en 2011 avec la réalisation d'un Bilan GES concentré sur les scopes 1 et 2 (conformément à l'article 75 de la loi ENE). Les résultats montrent une légère diminution (0,5 %) de ces émissions malgré l'augmentation des effectifs, soit une diminution de 6,5 % des émissions de gaz à effet de serre par personne.

Pour l'exercice 2015, le calcul des émissions de GES scopes 1 et 2 a été effectué sur la base des consommations énergétiques gaz, électricité, chaleur et froid et des facteurs d'émissions issus de la Base Carbone de l'ADEME mise à jour en mars 2015. Les émissions de l'année équivalent à 172,4 T eq. CO₂.

En plus des initiatives déjà menées (choix d'un prestataire coursier utilisant vélos, véhicules électriques et métros, encouragement des transports en communs pour les déplacements à Paris, incitation à prendre le train plutôt que l'avion pour les déplacements en Province), l'installation au nouveau siège social va avoir un impact favorable en matière d'émissions de GES grâce à son efficacité énergétique.

Réduire les quantités de déchets

D'importants efforts sont effectués depuis plusieurs années pour réduire les quantités de déchets, aussi bien au niveau des bureaux que des opérations événementielles, au travers des diminutions des consommations de matières premières et de l'attention portée à la fin de vie (recyclage, réutilisation, revente, revalorisation).

Parmi les différentes initiatives mises en place en ce sens :

- réduction des consommables : l'objectif fixé est de moins consommer afin de moins jeter ;
- installation de poubelles de tri dans tous les espaces bureaux et espaces communs ;
- sensibilisation des nouveaux arrivants.

Sur le site du nouveau siège social, sont désormais triés et revalorisés : les canettes, les bouteilles en plastique, le papier, les consommables d'imprimantes.

Les DIB étant désormais gérés par une entreprise privée, des données chiffrées précises sont disponibles à partir du second semestre 2015, permettant de mieux évaluer les déchets non revalorisés générés sur le nouveau siège social.

Optimiser le tri et la revalorisation des déchets restants

Entre 2005 et le premier semestre 2015, l'agence a mis en place des collectes sélectives de déchets en collaboration avec trois partenaires : Elise, Conibi et APR2. Ces derniers collectaient tous les déchets revalorisables du siège social de Levallois.

Les déchets triés du premier semestre étaient les suivants :

- papiers et cartons ;
- piles ;
- DEEE ;
- canettes ;
- bouteilles et bouchons en plastique ;
- tonner et cartouches d'imprimantes ;
- néons et ampoules ;
- gros matériels et mobiliers ;
- solvants ;
- boîtiers CD ;
- gobelets usagés.

Depuis le second semestre 2015, un prestataire unique, Paprec (ainsi que Conibi pour les consommables d'imprimantes), se charge des collectes des différents déchets du nouveau siège social. Sont désormais collectés pour être revalorisés :

- le papier ;
- les canettes ;
- les bouteilles d'eau ;
- les consommables d'imprimantes.

NB : l'activité de HOPSCOTCH Groupe (prestations de conseil) a peu d'impact sur les rejets dans l'eau ou les sols.

ENJEU N° 7 - INVENTER DE NOUVELLES TECHNIQUES DE COMMUNICATION ALTERNATIVES PLUS RESPONSABLES

Rôle dans la filière communication

Toute opération de communication représente une vitrine formidable contribuant à changer les comportements au sein du secteur de la communication. Clients, prospects, associations professionnelles, agences de communication, etc., tous peuvent, en étant exposés à une opération de communication responsable, avoir l'envie de dupliquer ce nouveau modèle et réinventer leur métier. Notre conviction est que la communication est un levier essentiel de promotion des enjeux du développement durable et des solutions portées par tous les acteurs.

Impulser et rassembler

Convaincu qu'il faut réunir les forces vives du secteur pour faire bouger les lignes en matière de développement durable, HOPSCOTCH Groupe s'est très tôt impliqué au sein de ses filières et syndicats professionnels sur la thématique RSE.

Dans cet esprit, Benoît Désveaux a fondé, animé et participé à divers collectifs : Éco-événement de l'ANAE, Commission développement durable de l'AACC, Observatoire de la communication et du marketing responsables, Adwiser, Commission développement durable de Croissance Plus, etc. Les travaux menés au sein de ces organismes ont notamment permis de créer des outils comme ADERE (Auto Diagnostic Environnemental pour les Responsables d'Événements) ou RSE-événement.

Entre 2011 et 2012, Benoît Désveaux a également présidé la commission miroir représentant la France au Comité ISO/PC 250, en charge de la création d'une norme "Organisation d'événements et développement durable" à partir du BS8901. Intitulée ISO 20121, elle est l'unique norme internationale concernant les systèmes de management responsable des événements.

Innover

Au terme de cette première phase de mise en place d'outils pour aider la filière à s'engager durablement dans une même voie de progrès, l'ambition de HOPSCOTCH Groupe est de créer les conditions d'une innovation durable. Son objectif est d'être le catalyseur d'initiatives de co-construction de nouvelles techniques de communication responsable entre les différents acteurs de la filière.

Le projet Solutions COP21 a notamment été l'occasion de valoriser de nombreux porteurs de solutions innovantes, issus de tout l'éco-système public, associatif ou privé, ainsi que d'identifier et de présenter les solutions innovantes de nombreux prestataires.

Objectifs 2015

- Continuer d'être actif au sein des collectifs du métier pour que le développement durable devienne un véritable levier d'innovation.
- Créer les conditions et la structure d'un chantier de co-construction pour l'innovation en matière de communication responsable

III. INDICATEURS RSE

PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH
INDICATEURS POUR REPORTING RSE - 2015

Variation du périmètre concerné n vs n-1 :	périmètre équivalent sauf précisions colonne périmètre
--	---

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2015	Résultat 2014	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	En matière d'emploi et de développement régional	Création et maintien d'emplois	RH / Bilan Social	188 embauches	160 embauches	Sociétal - a	Groupe
	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	En matière d'emploi et de développement régional	Part des achats et embauches effectués au niveau local / régional	Consultant RSE	Attention forte portée à effectuer un maximum d'approvisionnements et d'embauches au plus proche des territoires d'intervention (événements, voyages en régions ou à l'international) dans un souci de performance environnementale, sociale et économique	Attention forte portée à effectuer un maximum d'approvisionnements et d'embauches au plus proche des territoires d'intervention (événements, voyages en régions ou à l'international) dans un souci de performance environnementale, sociale et économique	Sociétal - a	Groupe
	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	Sur les populations riveraines et locales	Impact positif généré par les activités sur les populations riveraines et locales	Consultant RSE	Attention forte portée à la valorisation des territoires d'accueil de nos projets (événements et voyages, en régions ou à l'international) : priorité à l'emploi local dans le respect des exigences qualité/coût, valorisation des cultures et savoir-faire régionaux ou nationaux, souci de la rencontre inter-culturelle le cas échéant, actions de solidarité avec les populations locales, etc.	Attention forte portée à la valorisation des territoires d'accueil de nos projets (événements et voyages, en régions ou à l'international) : priorité à l'emploi local dans le respect des exigences qualité/coût, valorisation des cultures et savoir-faire régionaux ou nationaux, souci de la rencontre inter-culturelle le cas échéant, actions de solidarité avec les populations locales, etc.	Sociétal - a	Groupe
	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines	Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	Au cas par cas selon la nature du produit ou service délivré	Consultant RSE	Au cas par cas selon le projet / client + échanges réguliers avec des associations de défense de l'environnement et d'insertion dans le cadre du dialogue parties prenantes de l'agence (participation à des Forums, RV avec des associations, missions confiées à des entreprises d'insertion) + échanges réguliers avec les établissements d'enseignement : interventions dans les cours de communication, Journées Agences Ouvertes dédiées aux Jeunes Diplômés, etc.)	Au cas par cas selon le projet / client + échanges réguliers avec des associations de défense de l'environnement et d'insertion dans le cadre du dialogue parties prenantes de l'agence (participation à des Forums, RV avec des associations, missions confiées à des entreprises d'insertion) + échanges réguliers avec les établissements d'enseignement : interventions dans les cours de communication, Journées Agences Ouvertes dédiées aux Jeunes Diplômés, etc.)	Sociétal - b	Groupe
	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines	Actions de partenariat ou de mécénat	Cf indicateurs ci-dessous / Actions de solidarité	Consultant RSE	Cf indicateurs ci-dessous / Actions de solidarité	Cf indicateurs ci-dessous / Actions de solidarité	Sociétal - b	Groupe
	Loyauté des pratiques	Actions engagées pour prévenir la corruption	Actions engagées pour prévenir la corruption	Consultant RSE	- Collégialité des décisions, fonctionnement en mode projet - Doubles signatures sur les commandes et achats - Système d'achats exigeant la mise en concurrence de prestataires - Système d'achats permettant des appels d'offres identiques et synchronisés - Contrôle des comptes par les Commissaires aux Comptes	- Collégialité des décisions, fonctionnement en mode projet - Doubles signatures sur les commandes et achats - Système d'achats exigeant la mise en concurrence de prestataires - Système d'achats permettant des appels d'offres identiques et synchronisés - Contrôle des comptes par les Commissaires aux Comptes	Sociétal - d	Groupe
	Loyauté des pratiques	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Consultant RSE	Respect de la législation en matière de sécurité sur les sites d'événements	Respect de la législation en matière de sécurité sur les sites d'événements	Sociétal - d	Groupe
	Droits de l'homme	Actions engagées en faveur des droits de l'homme	Actions engagées en faveur des droits de l'homme	Consultant RSE	- Adhésion au Global Compact (Le Public Système, Hopscotch) - Inclusion de clauses spécifiques dans les contrats cadres des fournisseurs référencés	- Adhésion au Global Compact (Le Public Système, Hopscotch) - Inclusion de clauses spécifiques dans les contrats cadres des fournisseurs référencés	Sociétal - d	Groupe
			Nb de réunions "Bocal" & Hopscotch Academy intégrant l'aspect développement durable	Consultant RSE	86 participants sur 3 sessions	58 participants sur 3 réunions	Env - a	Groupe
			Actions de sensibilisation menées	Consultant RSE	HOPe : programmation spéciale autour de trois thèmes : upcycling / locavore / lowlight & Réunions d'informations des collaborateurs et partenaires dans le cadre de la certification ISO 20121 du projet Solutions COP21		Env - a	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2015	Résultat 2014	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
1	Eco-socio-conception des projets & communication responsable		Nb de formations développement durable	Consultant RSE	Pas de nouvelles formations développement durable	Le Public Système, Human to Human : pas de nouvelle formation en 2014 Hopscotch : 1 formation	Env - a	Groupe
		Partage des solutions fournisseurs	Nb de Pitch my prods responsables ou hub achats-prod	Consultant RSE	2 fournisseurs responsables mis à l'honneur lors des Hub achats-prod	3 fournisseurs responsables mis à l'honneur lors des Hub achats-prod	Env - a	Groupe
		Eco-conception des projets	Nombre d'èvenements éco-conçus (outil ADERE ou méthodo interne)	Consultant RSE	5 projets identifiés (Solutions COP21 + 4 projets ayant reçu l'éco-bingo chez Sagarmatha)	n/d	Env - a, b, c, d, e	Groupe
			Nombre d'événements couverts par le système de management ISO20121	Consultant RSE	1 (Solutions COP21)	n/d à date	Env - a, b, c, d, e	Groupe
			Dispositifs mis en place en matière d'économie circulaire	Consultant RSE	Conception circulaire de l'événement Solutions COP21			
			Dispositifs mis en place en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire	Consultant RSE	Partenariat avec une structure spécialisée dans la lutte contre le gaspillage alimentaire : 1,47 tonne de nourriture non consommée donnée sur l'événement Solutions COP21			
			Nombre d'èvenements compensés carbone	Consultant RSE	1 (Solutions COP21)	n/d	Env - a, b, c, d, e	Groupe
2	Emploi	Effectif	Effectif total au 31/12	RH / Bilan Social	487 salariés	448 salariés	Social - a	Groupe
2	Emploi	Effectif	Effectif mensuel moyen	RH / Bilan Social	528,38 salariés	537,11 salariés	Social - a	Groupe
2	Emploi	Effectif	Effectif moyen des salariés intermittents	RH / Bilan Social	74,28 salariés intermittents	85,27 salariés intermittents	Social - a	Groupe
2	Emploi	Effectif	Répartition des salariés par sexe - base effectif total au 31/12	RH / Bilan Social	Femmes : 71% - Hommes : 29%	Femmes : 72% - Hommes : 28%	Social - a	Groupe
2	Emploi	Effectif	Répartition des salariés par âge - base effectif total au 31/12	RH / Bilan Social	Moins de 25 ans : 6,4% Entre 25 et 35 ans : 55% Entre 35 et 45 ans : 25% Entre 45 et 50 ans : 7% Plus de 50 ans : 6,6%	Moins de 25 ans : 10% Entre 25 et 35 ans : 50% Entre 35 et 45 ans : 26% Entre 45 et 50 ans : 6% Plus de 50 ans : 8%	Social - a	Groupe
2	Emploi	Effectif	Répartition des salariés par zone géographique	RH / Bilan Social	Plus de 98% des effectifs du Groupe travaillent en France et sont titulaires d'un contrat de travail français	Plus de 98% des effectifs du Groupe travaillent en France et sont titulaires d'un contrat de travail français	Social - a	Groupe
2	Emploi	Embauches et licenciements	Embauches	RH / Bilan Social	188 embauches (dont 96 en CDI)	160 embauches (dont 90 en CDI)	Social - a	Groupe
2	Emploi	Embauches et licenciements	Licenciements	RH / Bilan Social	2 licenciements	6 licenciements	Social - a	Groupe
2	Emploi	Embauches et licenciements	Taux de turnover - selon calcul : ((départs+arrivées CDI)/2)/effectif total*100	RH / Bilan Social	21,86% (117 départs en CDI / 96 embauches en CDI)	17,71%	NON	Groupe
2	Emploi	Embauches et licenciements	Evolution n vs n-1 de l'effectif total	RH / Bilan Social	8,01%	0,43%	NON	Groupe
2	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Masse salariale (charges sociales comprises)	Service financier	37,9 M€ (charges sociales comprises)	35,29 M€ (charges sociales comprises)	Social - a	Groupe
2	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Evolution masse salariale vs n-1 (charges sociales comprises)	Consultant RSE	+2,61 M€	+0,59 M€	Social - a	Groupe
2	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Participation reversée aux salariés	RH / Bilan Social	204,5K€	245,4K€	Social - a	Siège social
2	Organisation du travail	Organisation du temps de travail	Accord d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)	RH / Bilan Social	Accord d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) concernant l'ensemble des salariés de l'UES, sauf cadres dirigeants	Accord d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) concernant l'ensemble des salariés de l'UES, sauf cadres dirigeants	-	Groupe
2	Organisation du travail	Organisation du temps de travail	Nombre de contrats à temps partiel	RH / Bilan Social	27 contrats à temps partiel	24 contrats à temps partiel	-	Groupe
2	Organisation du travail	Absentéisme	Nombre total de jours d'absence	RH / Bilan Social	6707,39	4725,29	Social - b	Groupe
2	Organisation du travail	Absentéisme	% de jours d'absence pour congé maternité/paternité	RH / Bilan Social	36,79%	38,94%	-	Groupe
2	Organisation du travail	Absentéisme	% de jours d'absence pour maladie	RH / Bilan Social	35,63%	32,20%	-	Groupe
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Procédures d'information et de consultation du personnel	Consultant RSE	Affichages (notamment obligatoires), mails internes, réunions régulières, séminaires annuels, site intranet, réunions d'accueil des nouveaux arrivants, réunions des instances représentatives du personnel, etc.	Affichages (notamment obligatoires), mails internes, réunions régulières, séminaires annuels, site intranet, réunions d'accueil des nouveaux arrivants, réunions des instances représentatives du personnel, etc.	Social - c	Groupe
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Procédures informelles de consultation du personnel	Consultant RSE	Affichages (notamment obligatoires), mails internes, réunions régulières, séminaires annuels, site intranet, réunions d'accueil des nouveaux arrivants, réunions des instances représentatives du personnel, etc.	Affichages (notamment obligatoires), mails internes, réunions régulières, séminaires annuels, site intranet, réunions d'accueil des nouveaux arrivants, réunions des instances représentatives du personnel, etc.	-	Groupe
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Procédures de négociations avec le personnel	Consultant RSE	Instances représentatives du personnel	Instances représentatives du personnel	Social - c	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2015	Résultat 2014	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Nombre de réunions des représentants du personnel avec la direction	RH / Bilan Social	UES : 4 réunions CE/DP + 4 réunions extraordinaires + 7 réunions CHSCT Hopscotch : 10 réunions CE ordinaires + 10 réunions DP ordinaires (dans le cadre de la DUP) + 1 réunion extraordinaire CE + 4 réunions CHSCT Heaven : 3 réunions avec les représentants du personnel	Siège social : 8 réunions CE/DP + 2 réunions extraordinaires + 2 réunions CHSCT Hopscotch : 8 réunions CE ordinaires + 8 réunions DP ordinaires (dans le cadre de la DUP) + 2 réunions CHSCT Heaven : 1 réunion en janvier (carence de candidature aux élections organisées en février et mars 2014)	-	Groupe
2	Relations sociales	Bilan des accords collectifs	Différents accords signés	RH / Bilan Social	Accords signés : ARTT PEE Accord égalité Hommes Femmes Accord génération	ARTT, PEE déjà signés En 2014, 2 accords ont été conclus : • Accord égalité Hommes Femmes signé le 17/02/2014 • Accord génération signé le 21/05/2014	Social - c	Groupe
2	Relations sociales	Activités sociales	Budget CE social	RH / Bilan Social	UES : > budget CE pour œuvres sociales = 32 616 € > budget de fonctionnement = 32 616 € Hopscotch Paris : > budget CE = 13 908.62 € Heaven : pas de Comité d'Entreprise	Voir bilan social 2014	NON	Groupe
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Nombre de réunions du CHSCT	RH / Bilan Social	Siège social : 7 réunions Hopscotch : 4 réunions	Siège social : 2 réunions Hopscotch : 2 réunions	-	Groupe
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Effectif formé à la sécurité dans l'année	RH / Bilan Social	UES : Aucun Hopscotch : 2 salariés ont bénéficié de 2 jours de formation SST Heaven : Aucun	Siège social : 0 salariés ont bénéficié d'une formation de 2h30 au logiciel de gestion des accès aux locaux, mis en place afin d'éviter les intrusions Hopscotch : . 7 salariés ont suivi une formation à la sécurité. . 2 salariés ont bénéficié d'un cycle de formation « sauveteur/secouriste au travail » - 12h00 . 12 salariés ont bénéficié d'une formation « Evacuation en cas d'incendie » Heaven : . 3 salariés ont bénéficié de 2 jours de formation SST (sauveteur/secouriste au travail) . Il y a eu 13 participants à la formation d'équipiers d'évacuation	-	Groupe
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Montant des dépenses de sécurité effectuées	RH / Bilan Social	Siège social : 180.610 euros Hopscotch : 360 euros Heaven : 34.628 euros	Siège social : 157.432 euros Hopscotch : 59.155 euros Heaven : 780 euros	-	Groupe
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Actions relatives à la sécurité et à l'hygiène réalisées sur l'année	RH / Bilan Social	UES : Contrôles installations, Maintenance ascenseurs, Contrôle annuel ascenseurs, Abonnement télésurveillance, Mise en place d'un garde la nuit et le week-end, Contrôle aération, Contrôle installation électriques, Maintenance des extincteurs, etc... Hopscotch : Formation STT Heaven : Contrôle des extincteurs, Alimentation électrique des locaux	Siège social : Mise en conformité de tous les plans d'évacuation du site en fonction des nouveaux cloisonnements, repositionnement de certains extincteurs et ajouts de BAES complémentaires Hopscotch : Contrôle des BAES, et mise en place de nouveaux extincteurs. Heaven : Formation STT et contrôle des extincteurs	-	Groupe
2	Santé et sécurité	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail	RH / Bilan Social	Pas d'accord santé / sécurité signé en 2015	Pas d'accord santé / sécurité signé en 2014	Social - d	Groupe
2	Santé et sécurité	Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité	Nombre d'accidents du travail (avec ou sans arrêt)	RH / Bilan Social	2 (2 à l'UES)	5 (5 au siège social)	Social - d	Groupe
2	Santé et sécurité	Accidents de trajet	Nombre d'accidents de trajet (avec ou sans arrêt)	RH / Bilan Social	2 (1 à l'UES et 1 chez Human to Human)	4 (3 siège social + 1 Human to Human)	Social - d	Groupe
2	Santé et sécurité	Maladies professionnelles	Nombre de maladies professionnelles	RH / Bilan Social	Aucune	Aucune	Social - d	Groupe
2	Santé et sécurité	Accidents du travail et de trajet	Nombre de journées de travail perdues suite à accident du travail ou accident de trajet	RH / Bilan Social	15,43 jours	Siège social : 15 jours	-	Groupe
2	Formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	RH / Bilan Social	Chez Hopscotch Groupe, les besoins de formation sont identifiés au cas par cas par les managers de proximité. Les formations en 2015 ont concerné principalement les cadres et ont porté pour l'essentiel sur les thématiques suivantes : Bilan de compétences, expertise métier, Informatique/Bureautique, Langues, Management et Sécurité (voir détails Bilan Social 2015).	Voir bilan social 2014	Social - e	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2015	Résultat 2014	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
2	Formation	Nombre d'heures total de formation	Nombre total d'heures de formation	RH / Bilan Social	1126	6139	Social - e	Groupe
2	Formation	Nombre de salariés formés	Nombre de salariés formés	RH / Bilan Social	73 salariés - 89 actions de formation	227 salariés - 326 actions de formation	-	Groupe
2	Formation	Montant des formations	Montant des formations professionnelles	RH / Bilan Social	43 298,50 €	238.651€	-	Groupe
2	Formation	Journées d'accueil	Nombre de journées d'intégration et de formations d'accueil	Direction générale	3 sessions / 86 participants	3 journées Bocal / 58 participants	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	RH / Bilan Social	Accord sur l'égalité professionnelle hommes femmes signé en 2014	Accord sur l'égalité professionnelle hommes femmes signé en 2014	Social - f	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Part de femmes dans l'effectif total	RH / Bilan Social	Femmes : 71% - Hommes : 29%	Femmes : 72% - Hommes : 28%	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Part de femmes parmi les cadres dirigeants	RH / Bilan Social	Femmes : 36% (9/25)	Femmes : 33,33% (11/33)	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Part des femmes dans les recrutements	RH / Bilan Social	69,15%	71,88%	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle	RH / Bilan Social	UES : Rémunération des hommes supérieure de 34,71% à celle des femmes (cadres dirigeants inclus) Rémunération des hommes supérieure de 16,77% à celle des femmes (hors cadres dirigeants) HOPSCOTCH PARIS : Rémunération des hommes supérieure de 31,75 % à celle des femmes (cadres dirigeants inclus) Rémunération des hommes est supérieure de 27,42% à celle des femmes (hors cadres dirigeants)		-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Direction RSE	Intégration d'un nouvel ESAT parmi les fournisseurs référencés	Favoriser l'emploi direct ou indirect de personnes handicapées au travers notamment d'achats externes / chantier 2015	Social - f	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Nombre d'handicapés dans l'effectif total	RH / Bilan Social	1	1	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Dépenses engagées auprès des ESAT	RH / Bilan Social	nd	nd	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Politique de lutte contre les discriminations	Mesures prises en matière de lutte contre les discriminations	Consultant RSE	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting Adhésion à la Charte de la Diversité + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") Adhésion à la Charte de la Diversité + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Social - f	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Insertion	Nb d'heures de personnel d'insertion sur l'année	Consultant RSE	432,25 heures	437 heures	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Insertion	Nb de personnel d'insertion participant à une mission sur l'année	Consultant RSE	16 personnes		-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Jeunes	Nb de stagiaires	RH / Bilan Social	172 stagiaires	184 stagiaires	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Jeunes	Emploi des jeunes	RH / Bilan Social	30 embauches (15,95% des embauches) concernent des salariés de moins de 25 ans	38 embauches	-	Groupe
2	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives...	au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	Consultant RSE	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting Représentation du personnel au sein de l'UES, liberté d'expression encouragée et favorisée de manière formelle ou informelle (cf infra - procédures de consultation et d'information du personnel) + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") Représentation du personnel au sein de l'UES, liberté d'expression encouragée et favorisée de manière formelle ou informelle (cf infra - procédures de consultation et d'information du personnel) + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Social - g	Groupe
2	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives...	à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Consultant RSE	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting Adhésion à la Charte de la Diversité + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") Adhésion à la Charte de la Diversité + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Social - g	Groupe
2	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives...	à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	Consultant RSE	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Social - g	Groupe
2	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives...	à l'abolition effective du travail des enfants	à l'abolition effective du travail des enfants	Consultant RSE	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Social - g	Groupe
3	Accompagner nos clients	Nb de projets sur communication RSE ou promotion d'un produit ou service responsable	Nb de projets sur communication RSE ou promotion d'un produit ou service responsable	Consultant RSE	Ateliers de la Terre Solutions COP21 Projets Namaska Projets Sagarmatha Heaven : Apprentis d'Auteuil	Le Public Système : nd Hopscotch : 4 projets Human to Human : 0 Sagarmatha : nd Heaven : nd	Non	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2015	Résultat 2014	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
3	Accompagner nos clients	Part du CA sur communication RSE ou promotion d'un produit ou service responsable	Part du CA sur communication RSE ou promotion d'un produit ou service responsable	Consultant RSE	nd	Le Public Système : nd Hopscotch : 5% Human to Human : 0 Sagarmatha : nd Heaven :nd	Non	Groupe
4	Accompagner nos fournisseurs	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	% de contrats cadre fournisseurs référencés sur l'année comprenant une clause sociale et environnementale	Direction des achats	100% des contrats cadres des fournisseurs référencés	100% des contrats cadres des fournisseurs référencés - 10 nouveaux contrats cadres en 2014	Sociétal - c	Groupe
4	Accompagner nos fournisseurs	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Nombre de fournisseurs ayant fait l'objet d'un audit RSE métier (questionnaire métier + visite sur site) depuis 2010	Direction des achats	32	32	Sociétal - c	Groupe (hors services généraux)
5	Actions de solidarité	Projets soutenus	Nb de structures de solidarité soutenues	Consultant RSE	11 (Odyssea, Fondation GoodPlanet, Palais de Tokyo, Association Aurore, GERES, Tourism For Development, Association LOL Projet, Association Zurekin, Association Laurette Fugain, Association Altra Muvra Zonza, Association Scaramuccia)	11	Sociétal - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Projets soutenus	Total soutiens (dons, soutiens à des œuvres sociales et environnementales, et mécénat de compétences)	Consultant RSE	50 863 €	40 872 €	Sociétal - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat financier	Somme des dons versés et des soutiens à des œuvres sociales et environnementales	Consultant RSE	43 300 €	34 656 €	Sociétal - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Nb de projets soutenus en mécénat de compétences	Consultant RSE	2	5	Sociétal - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Valorisation financière du mécénat de compétence	Consultant RSE	7 563 €	6 216,62 €	Sociétal - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Solidarité climatique	Montant du soutien de solidarité climatique	Consultant RSE	2 000 €		Sociétal - b	Groupe
6	Intégrer le DD au quotidien	Eco-gestes	Part de courses vélo, métro et véhicules électriques vs courses traditionnelles	Direction des achats	36,07%	22,12%	Env - b	Groupe
6	Intégrer le DD au quotidien	Eco-gestes	Autres initiatives éco-gestes	Consultant RSE	<p>Nouveau siège social : imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines impressions NB / RV par défaut, tri sélectif du papier, des canettes, des bouteilles en plastique, coursiers métro, vélo et véhicules électriques, fontaines à eau, machines à café utilisables avec des tasses en verre, etc.</p> <p>Heaven : Sensibilisation (par messages internes) des collaborateurs aux économies d'énergie (éteindre les lumières et les PC...) et au tri des déchets</p>	<p>Siège social : installation d'imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines, mise en place tri sélectif des gobelets en plastique, impressions NB / RV par défaut, coursiers métro, vélo et véhicules électriques, machines à café utilisables avec des verres en verre, tri des déchets, clés USB, campagne d'affichage éco-gestes, etc.</p> <p>Hopscotch : Ampoules basse consommation dans les bureaux + parties communes + campagne incitant à éteindre la lumière. Changement des fontaines à eau, utilisation de coursiers à vélos, intervention sur chaudière, purge des radiateurs, équilibrage température</p> <p>Heaven : Installation de poubelles de tri dédiées papier / canettes par pôle - remplacement progressif de l'éclairage avec spots led à économie d'énergie et recyclables</p> <p>Human to Human : tasses en verre pour le café</p>	Env - a	Groupe
6	Politique générale en matière environnementale	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Certifications obtenues	Consultant RSE	<p>Sagarmatha : Labellisation LUCIE</p> <p>Hopscotch Event : Certification ISO 20121 (système de management responsable des événements) pour le projet Solutions COP21 & Labellisation ANAE Qualité incluant dimension DD</p>	<p>Sagarmatha : Certification LUCIE renouvelée en 2013</p> <p>Le Public Système : Certification ISO 20121 (système de management responsable des événements) pour une business unit jusqu'à avril 2014</p>	Env - a	Groupe
6	Politique générale en matière environnementale	Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	Consultant RSE	Groupe : cf Réunions Bocal	Groupe : cf Réunions Bocal Hopscotch : formation développement durable (cf infra)	Env - a	Groupe
6	Politique générale en matière environnementale	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Consultant RSE	Toutes initiatives engagées pour diminuer les pollutions : sensibilisation des acteurs, intégration de fournisseurs responsables, limitation des transports dans la mesure du possible, pas d'utilisation de produits dangereux	Toutes initiatives engagées pour diminuer les pollutions : sensibilisation des acteurs, intégration de fournisseurs responsables, limitation des transports dans la mesure du possible, pas d'utilisation de produits dangereux	Env - a	Groupe
6	Politique générale en matière environnementale	Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	Non applicable	Direction Générale	n/a	n/a	Env - a	Groupe
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Montant du soutien de solidarité climatique	Consultant RSE	2 000 €	0 €	Env - b	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2015	Résultat 2014	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention , de recyclage et d'élimination des déchets	Prévention : cf détail dans rapport	Consultant RSE	<p>Nouveau siège social : imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines impressions NB / RV par défaut, machines à café utilisables avec des tasses en verre.</p> <p>Heaven : Mise en place de l'impression Recto-Verso Remplacement des gobelets par des tasses Welcome pack remis sur clés USB au lieu des versions papiers</p>	<p>Siège social : imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines, impressions NB / RV par défaut, nouvelle campagne d'affichage éco-gestes, machines à café utilisables avec des verres en verre, clés USB, etc. Heaven : Impression par défaut en NB - participation à une étude sur la qualité de l'air dans les bureaux (résultats en attente) Human to Human : tasses en verre Hopscotch : Incitation à l'impression RV au maximum + limitation des impressions grâce aux nouveaux copieurs</p>	Env - b	Groupe
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Initiatives de recyclage mises en place dans les entités du Groupe	Consultant RSE	<p>Premier semestre : identique 2014 Second semestre : > Siège : collecte de papier, carton, DIB, canettes, bouteilles PET et consommables copieurs. > Heaven : poubelles de tri dédiées papiers, cartons, consommables d'impression, ampoules, piles, matériel informatique (pc, claviers...)</p>	<p>Siège social : tri bouteilles eau, gobelets plastiques, canettes, papier, piles, ampoules, toner et cartouches imprimantes, CD, DEEE, gros mobilier Heaven : Utilisation des poubelles de tri dédiées papier / canettes - remplacement progressif de l'éclairage avec spots led à économie d'énergie et recyclables Human to Human : na Hopscotch : tri papier</p>	Env - b	Groupe
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de papier et carton recyclé par an (kg)	Consultant RSE	24 658	16 328	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de mobilier de bureau, plastiques divers, matériels divers recyclés par an (kg) <i>(la désignation de ce déchet est fournie par le prestataire de collecte, néanmoins la donnée est susceptible de contenir des déchets de type DEEE au sens de la réglementation en vigueur)</i>	Consultant RSE	9 292	4187	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de cartons et palettes recyclés par an (kg)	Consultant RSE	inclus ci-dessus (papier et carton recyclé)	60	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de piles recyclées par an (kg)	Consultant RSE	45	69	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de DEEE recyclés par an (kg)	Consultant RSE	1 762	730	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de toners recyclés par an (kg)	Consultant RSE	144	333	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de néons recyclés par an (kg)	Consultant RSE	4	42	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de canettes recyclées par an (kg)	Consultant RSE	76	128	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de bouteilles PET recyclées par an (kg)	Consultant RSE	198	387	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de solvants recyclés par an (kg)	Consultant RSE	124	96	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de verre recyclé par an (kg)	Consultant RSE	195	18	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de déchets non dangereux recyclés par an (kg)	Consultant RSE	36 498	nd	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de déchets non recyclés par an (kg)	Consultant RSE	Premier semestre : information non disponible car pas de pesée des déchets ménagers par la municipalité ; Second semestre : 22.792 kg	Information non disponible car pas de pesée des déchets ménagers par la municipalité	Env - b	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Consultant RSE	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Env - b	Groupe
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Volume d'eau utilisé par an	Service comptable	<p>Siège social (Levallois + Victoires) : 2.437 m3 (hors dernier trimestre, facture non reçue) Hopscotch : 360 m3 Human to Human : donnée non disponible (inclus charges) Heaven : non relevé Total : 2.797 m3 (hors dernier trimestre 2015)</p>	<p>Siège social : 3.690 m3 Hopscotch : 682 m3 Heaven : non relevé Human to Human : donnée non disponible Total : 4.372 m3</p>	Env - c	Siège social + Hopscotch
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie , mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Consommation électrique totale (kWh)	Service comptable	<p>Siège social Levallois <i>(1er semestre / base 1er semestre 2014; du fait de difficultés de facturation liées notamment au déménagement du Siège social, les données d'électricité du 1er semestre 2015 ont été estimées équivalentes au 1er semestre 2014 pour Levallois)</i> : 258.697 Siège social Victoires (2nd semestre) : 211.593 Hopscotch : 88.893 Human to Human : 14.577 Heaven : 40.000 (Enercoop) + 58.030 (EDF) Total = 671.790 kWh</p>	<p>Siège social : 537.778 Hopscotch : 175.220 Human to Human : 11.193 Heaven : 45.462 (Enercoop) + 47.412 (EDF) Total = 817.065 kWh</p>	Env - c	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2015	Résultat 2014	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie , mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Consommation totale de gaz (kWh PCS)	Service comptable	Siège social (Levallois) : 390.927 (<i>les consommations de gaz de l'immeuble de Levallois ont été en partie estimées à partir de données 2014, du fait de factures non disponibles.</i>) Hopscotch : 84.568 Heaven et Human to Human : pas de gaz Total = 475.495 kWh	Siège social : 191.060 Hopscotch : 137 527 Heaven et Human to Human : pas de gaz Total = 328.587 kWh	Env - c	Groupe
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie , mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Consommation totale de chaleur urbaine (MWh, via CPCU)	Service comptable	Siège social : 54 MWh Heaven : non concerné	non existant	Env - c	Siège social
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie , mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Consommation totale de froid urbain (m3 et MWh, via Climespace)	Service comptable	Siège social : 16189 m3 et 135 MWh Heaven : non concerné	non existant	Env - c	Siège social
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	Consultant RSE	Siège social : Bâtiment à rénovation HQE = gestion automatique et programmée du chauffage et des éclairages, isolation thermique norme HQE, vitres anti UV, ampoules basse consommation, etc. Heaven : Remplacement des anciens radiateurs dans la cafétéria + Remplacement des spots par des éclairages à LED	Le Public Système : ampoules basse consommation en renouvellement + extinction automatique des lumières + stores sur les fenêtres les plus exposées au soleil Heaven : Rénovation du système de chauffage du RDC Human to Human : installation de fenêtres double vitrage Hopscotch : ampoules basse consommation dans les parties communes et dans les bureaux + fenêtres récentes + double vitrage depuis l'entrée dans les locaux	Env - c	Groupe
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Mesures prises pour améliorer le recours aux énergies renouvelables	Consultant RSE	Heaven : contrat de fourniture d'énergie chez Enercoop	Heaven : contrat de fourniture d'énergie chez Enercoop	Env - c	Groupe
6	Utilisation durable des ressources	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Nb total de ramettes de papier par an	Consultant RSE / Services Généraux	Siège social : 3260 ramettes A4 + 105 ramettes A3 Heaven : 116 ramettes Hopscotch : 115 ramettes Human to Human : 20 ramettes Total = 3.721 ramettes (équivalent A4)	Siège social : 3495 ramettes A4 + 120 ramettes A3 Heaven : 50.000 feuilles = 116 ramettes Hopscotch : 175 000 feuilles = 350 ramettes Human to Human : 9000 feuilles = 18 ramettes Total = 4.099 ramettes	Env - c	Groupe
6	Utilisation durable des ressources	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	% de papier labélisé issu de forêts gérées durablement	Consultant RSE / Services Généraux	100% des papiers issus de forêts durablement gérées ou recyclés	100% des papiers issus de forêts durablement gérées ou recyclés	Env - c	Groupe
6	Utilisation durable des ressources	Utilisation des sols	Non applicable de par la nature de l'activité	Consultant RSE	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Env - c	Groupe
6	Changement climatique	Rejets de gaz à effet de serre	Total émissions T. eq CO2 (scope 1 et 2)	Consultant RSE	172,4 T. eq CO2 Facteurs d'émissions (source base Carbone ADEME mise à jour Mars 2015) : - Gaz Naturel : 0,219 kgCO2e/kWh PCS - Electricité : 0,082 kgCO2e/kWh - CPCU : 0,195 kgCO2e/kWh - Climespace : 0,02 kgCO2e/kWh	135,00	Env - d	Groupe
6	Changement climatique	Adaptation aux conséquences du changement climatique	Non applicable de par la nature de l'activité	Consultant RSE	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Env - d	Groupe
6	Biodiversité	Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Non applicable de par la nature de l'activité	Consultant RSE	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Env - e	Groupe
7	Inventer de nouvelles techniques de communication	Nb de réunions professionnelles	Nb de participations à des réunions de filières professionnelles	Consultant RSE	Nomination de Isabelle Luoni à la Commission Développement Durable de l'UNIMEV (octobre 2015)		Sociétal - b	Groupe
7	Inventer de nouvelles techniques de communication	Temps passé équipes Groupe	Temps passé en participations à des réunions de filières professionnelles	Consultant RSE	nd		Sociétal - b	Groupe

IV. NOTE METHODOLOGIQUE

A. INTRODUCTION

L'objet de cette note méthodologique est de préciser les différents éléments constitutifs de la préparation, de la réalisation et de la délivrance du rapport RSE tel que précisé par les articles L.225-102-1, R.225-104 et R.225-105-2 du Code de commerce portant sur les indicateurs extra-financiers de l'entreprise.

B. ROLES ET RESPONSABILITES DES INTERLOCUTEURS – DESCRIPTION DE L'ORGANISATION GENERALE - CONTACTS

La responsabilité générale du reporting RSE incombe au Consultant RSE mandaté par le Groupe au moment de la réalisation du rapport.

Celui-ci s'appuie sur les différents services concernés et consolide les données des entités au niveau Groupe.

L'organigramme du Groupe est disponible auprès de la Direction Juridique et sert de base au périmètre du reporting (cf infra).

C. DEFINITION DU PERIMETRE

1. Le **périmètre** du reporting concerne l'ensemble des données sociales, sociétales et environnementales telles que précisé par les articles L.225-102-1, R.225-104 et R.225-105-2 du Code de commerce, ainsi que d'autres indicateurs complémentaires pertinents par rapport à l'activité de HOPSCOTCH Groupe et en cohérence avec la politique RSE du Groupe.

L'ensemble des entités du Groupe est pris en compte exception faite :

- des entités situées à l'étranger (*seule la masse salariale inclut les entités situées à l'étranger*) : HOPSCOTCH Asia, HOPSCOTCH Europe, HOPSCOTCH Américas
- des entités entrées ou sorties du Groupe au cours de l'année concernée par le reporting : HMM !

Le périmètre est basé sur le dernier organigramme en date, au 31/12 de l'année n, fourni par la Direction juridique.

Des règles spécifiques s'appliquent à certains indicateurs, ce qui est précisé dans le tableau de reporting intitulé « *AnnéeDuReporting-LPSH-KPI-RSE.doc* », onglet « data_n/_n-1 », colonnes « périmètre et « précisions sur l'indicateur ».

2. Les éventuelles **variations** globales de périmètre sont indiquées en en-tête du tableau de reporting intitulé « *AnnéeDuReporting-LPSH-KPI-RSE.doc* », onglet « data_n/n-1 »

3. De par son activité consistant principalement en des prestations de conseil et ses implantations géographiques, les **thématiques suivantes sont jugées non applicables** pour HOPSCOTCH Groupe :

- L'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales
- Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours
- La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité
- L'adaptation aux conséquences du changement climatique
- Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

D. ORGANISATION DU REPORTING

Période et fréquence

Le reporting est réalisé une fois par an, dans le courant du mois de mars de l'année n pour l'exercice n-1.

Planning

Date	Qui	Quoi	A qui
Mi-février	Consultant RSE ou Responsable Administratif et Financier Groupe	Envoi tableau des indicateurs aux entités hors siège social	Référénts reporting par entité hors siège social
Fin février	Référénts reporting par entité hors siège social	Envoi tableau des indicateurs entités renseigné	Consultant RSE ou Responsable Administratif et Financier Groupe
Mi-février à première semaine de mars	Consultant RSE	Récupération des différentes données individuelles auprès des contacts siège social	Référénts reporting par entité siège social + référents métiers
Première quinzaine de mars	Consultant RSE	Consolidation des différentes données récupérées et rédaction du rapport RSE	
Mi-mars	Direction Générale	Relecture Rapport RSE et modifications pour validation	-
Mi-mars	Consultant RSE	Remise du rapport RSE à l'organisme tiers certificateur	-

Outils utilisés

Un fichier Excel « *AnnéeDuReporting-LPSH-KPI-RSE.doc* » consolide l'ensemble des données du reporting extra-financier. L'historique des données des années précédentes y est également conservé. Y figurent plusieurs onglets :

- « data_n/n-1 » pour l'exercice de l'année précédente
- l'historique des années précédentes
- « R.225 » rappelant les indicateurs obligatoires selon l'article 225 du Grenelle 2
- « contacts » précisant les noms et coordonnées des différents responsables du reporting

E. CONTROLES INTERNES ET EXTERNES

Le principal contrôle est effectué par le/la Consultant RSE qui réalise des contrôles de cohérence entre les données n et les données n-1.

Le cas échéant, le/la Consultant RSE peut être amené(e) à demander les pièces justificatives.

F. FICHES DE DEFINITION DES INDICATEURS

Les définitions d'indicateurs figurent au sein du tableau de reporting « *AnnéeDuReporting-LPSH-KPI-RSE.doc* », dans les colonnes « indicateur » et « précisions sur l'indicateur ».