



Communication sur Le Progrès - 2016

Adhérer au Pacte Mondial c'est partager la conviction que des pratiques commerciales fondées sur des principes universellement reconnus contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable et plus ouvert.

L'éthique et notre culture d'entreprise sont indissociables, reposant sur les principes de solidarité, d'ouverture et de dialogue avec l'ensemble de nos parties prenantes.

En adhérant au Global Compact le 27 novembre 2015, nous avons souhaité exprimer notre volonté d'intégrer publiquement ses principes à la stratégie de HOROQUARTZ, de les partager dans notre zone d'influence et de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les Objectifs de Développement Durables.

Notre volonté de développement en France comme à l'Export, de créer toujours plus de produits et d'expertises pour nos secteurs d'activités ne se feront que dans le cadre de pratiques respectueuses. Nous sommes persuadé que les actions mises en place dans ce sens contribuent à la performance et à la pérennité de notre entreprise.

Dans le cadre de cette adhésion, nous nous sommes également engagés à communiquer annuellement les actions menées et les résultats obtenus par rapport à la mise en œuvre des 10 Principes des Nations Unies. Afin de satisfaire à cet engagement, nous publions donc notre première Communication sur le progrès (COP), moins d'un an après la date de notre adhésion et nous renouvelons notre adhésion au Global Compact.

Jean François

Bienvenu

Directeur Général
d'Horoquartz



HOROQUARTZ

A COMPANY OF THE  AMANO GROUP

VALEUR HUMAINE | VALEUR AJOUTÉE

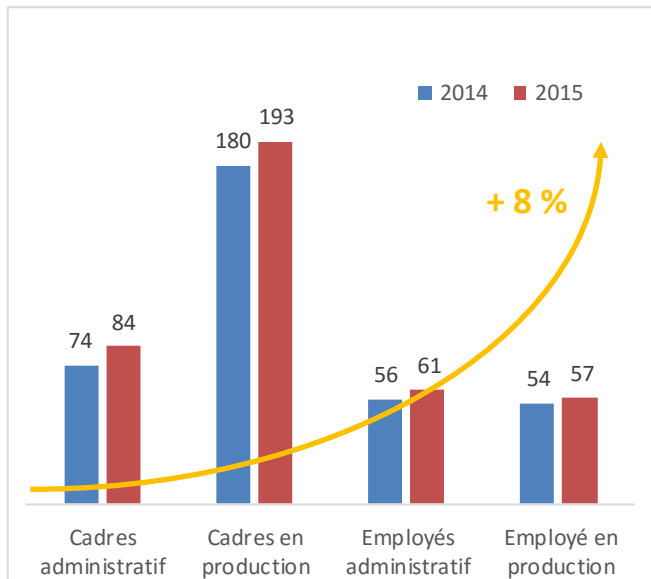
Jean-François Bienvenu

Directeur Général



EFFECTIFS – MIXITÉ – DIVERSITÉ

Évolution des effectifs 2014 -2015



Mixité— Egalité h/f



29.8 % de femmes

24% des femmes ont un poste de manager



Comité de Direction constitué de 25 % de femmes
2014 : 18 %

Même s'il est difficile de trouver du personnel féminin dans les secteurs d'activités concernés par les métiers d'Horoquartz, la part de personnel féminin progresse d'année en année.

100%

D'égalité entre les salaires d'embauches et le déroulement de carrière entre le personnel féminin et masculin (à poste équivalent).

Quelques chiffres

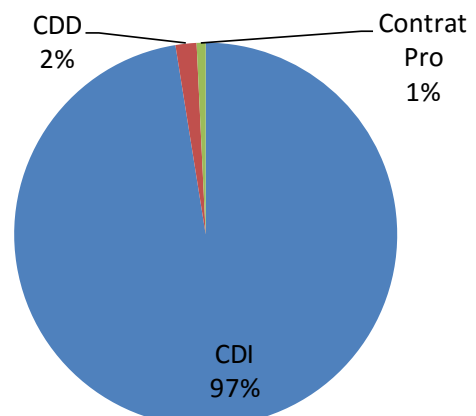
Taux de rotation des effectifs



Ancienneté moyenne : 9.5 ans

Un taux de rotation (G4 LA1) faible par rapport aux indicateurs nationaux de notre secteur d'activité (Source DARES T1 de 2015 : 21.1 %), traduit un degré de satisfaction globale de nos salariés.

Avec 97% de salariés en CDI, Horoquartz contribue à lutter contre la précarité de l'emploi.

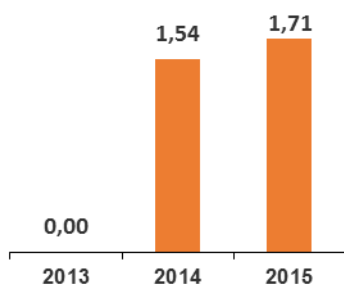




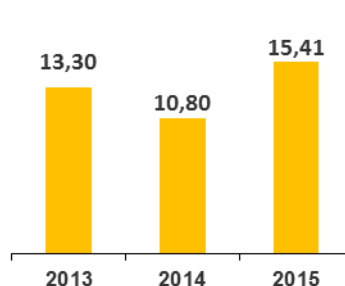
SANTÉ - SÉCURITÉ - FORMATIONS



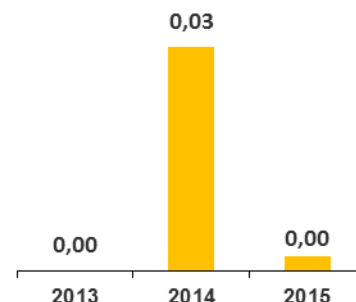
Résultats TF1



Résultats TF2



Résultats TG



Le taux de fréquence nationale, selon le Comité Technique National, est de 7.7 (Source : Assurance maladie—Etude de 11/15) pour le secteur d'activité d'Horoquartz et le taux de gravité est de 0,4. Ces résultats s'expliquent par la mise en place d'une politique Sécurité efficace et partagée par l'ensemble des salariés (MASE).

Suivi médical

100 % des collaborateurs

Chaque collaborateur est soumis à la visite médicale à son embauche. Une visite médicale périodique est réalisée tout les deux ans.

Gestion des compétences



84% des salariés ont suivi au moins une formation en 2015, soit 11 864 heures

Dialogue Social

Les instances représentatives du personnel assurent le lien entre les collaborateurs et la direction d'Horoquartz :

- Comité d'Hygiène et Sécurité,
- Comité d'Entreprise,
- Délégués du personnel,
- Syndicat,
- Comité de conformité,
- les Alertes professionnelles.

La formation à la sécurité



100 % des salariés formés à la sécurité à l'embauche.

2338 heures de formations et de sensibilisations à la sécurité en 2015.

L'engagement d'Horoquartz pour un développement durable et responsable se traduit par (non exhaustif) :

- La mise en place d'un « plan d'actions : contrat de génération » afin de favoriser l'insertion des jeunes et des seniors.
- La mise en place d'un « plan d'actions : égalité Hommes Femmes » visant à garantir l'égalité des chances et des traitements entre le personnel féminin et masculin.



Engagements environnementaux

Politique et Communication environnementales

La charte environnementale d'Horoquartz traduit l'engagement de la direction générale à respecter les concepts d'environnement durable et équitable.

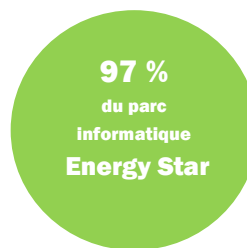
De plus, la charte RSE fournisseur clarifie les attentes d'Horoquartz vis-à-vis de ses partenaires, notamment sur la partie environnementale.

100% des salariés ont été sensibilisés à notre impact environnemental lors de 4 opérations de communication, soit 1580h.

Actions menées contre le gaspillage énergétique



Utilisation
d'ampoules basse
consommation



Economie d'énergie.



Utilisation de
multiprises avec
interrupteur



Anticipant la loi de transition énergétique interdisant l'utilisation des gobelets jetables à horizon 2020, Horoquartz a offert des mugs à chaque salarié et tous les gobelets en plastique ont été retirés.

Et bien d'autres !

- Diminution du grammage du papier de 80g à 75g, utilisation exclusive de papiers « pefc ».
- Achat de véhicules à faible empreinte écologique, remplacement régulier et entretien suivi (les déplacements routiers sont la principale source de CO₂ émise par Horoquartz).
- Utilisation d'outils de visioconférence et vidéoconférence pour réduire les déplacements.
- L'utilisation dès que possible des transports en commun.
- L'utilisation de filtres solaires, de stores, le changement des systèmes de climatisation et l'amélioration de l'isolation des locaux, a permis de réduire l'émission de gaz à effet de serre.
- Le tri des déchets (papier, cartons, D3E, ...)



Économie d'énergie

L'Augmentation du nombre de salariés, l'agrandissement de notre parc automobile, l'accroissement du nombre de nos clients sur le territoire Français préjugeaient d'une aggravation du bilan carbone.

Grâce à une démarche écoresponsable, Horoquartz a diminué son impact environnemental par la mise en place :

- D'achat de véhicules moins polluants
- D'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (visioconférence et vidéoconférence)
- D'ouverture de nouvelles agences sur le territoire, afin de diminuer les distances entre nous et nos clients

Lutte contre le réchauffement climatique

Bilan carbone infrastructure



- 0.3t

14 tonnes CO₂

2014 : 14.3 tonnes CO₂

La production de CO₂ pour l'ensemble des locaux a diminué malgré leur agrandissement (+12%). L'isolation des locaux, l'utilisation de climatisation performante, ont permis de réduire l'impact carbone.



65.8 tonnes de CO₂ de moins que la moyenne nationale

-9.72 KW/m²

114.5 KWh/m²

2014 : 124.2KWh / m²

Estimation de la production de CO₂ calculée par rapport aux données du Centre d'Études et de Recherches Économiques sur l'Énergie (CEREN - 2015) entre la moyenne des émissions de consommation électrique des bureaux du tertiaire (266KWh/an/m²) et celle de Horoquartz.

Bilan carbone routier



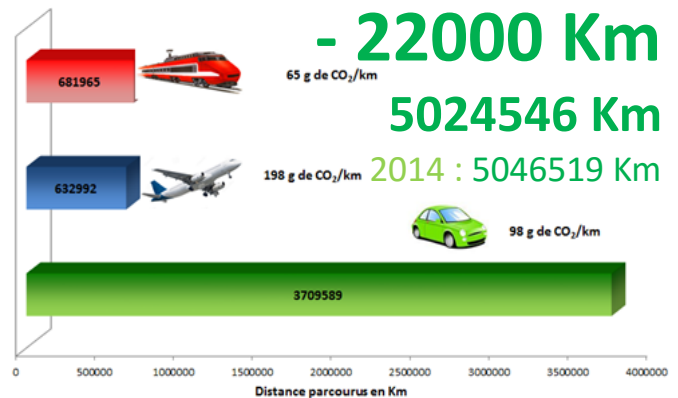
- 5 t

335 tonnes CO₂

2014 : 340 tonnes CO₂

Malgré une augmentation de la distance routière parcourue (plus 3700 km), l'achat de véhicules « propres » a permis de réduire significativement le bilan carbone.

Bilan carbone des déplacements



L'utilisation des nouvelles technologies (vidéoconférence, visioconférence) pour limiter les déplacements et l'implantation de sites locaux, afin de diminuer les distances parcourues.



Éthique des affaires

Code éthique et déontologique

Tous les salariés d'Horoquartz ont été sensibilisés au code éthique du groupe ainsi qu'au manuel d'application. Les managers sont garants du respect de ces documents.

Lutte contre la discrimination et le travail forcé

Afin de prévenir et lutter contre la discrimination :



100%

Des salariés ont été sensibilisés, soit 790 h.

Charte RSE des fournisseurs

Cette charte définit les engagements d'Horoquartz vis-à-vis de ses fournisseurs (traitement loyal, sélection impartiale, confidentialité et droits de propriété intellectuelle, amélioration de la performance de nos fournisseurs et transparence de la communication).

Elle permet aussi à Horoquartz d'encourager ses fournisseurs et partenaires à partager ses valeurs et ses engagements.

Horoquartz s'engage au travers de son code éthique à se conformer aux Lois, à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies et aux Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.



Incident pour discrimination (G4 HR3)

Handicap et aménagement des locaux

Les locaux d'Horoquartz sont accessibles aux personnes handicapées traduisant sa volonté d'intégrer la politique du handicap dans sa stratégie.

Ainsi, le paramètre d'accessibilité a été pris en compte lors du choix des nouveaux locaux et des derniers déménagements.

Entreprise Engagée

La certification Ecovadis témoigne de l'engagement RSE d'Horoquartz avec une note de 64.

Scores par thème

			Pondération
Environment	60	↗	2
Labor Practices	70	↗	4
Fair Business Practices	60	↗	2
Sustainable Procurement	60	↗	1



✓ **Social:** HOROQUARTZ SA (GROUP) se situe dans le **TOP 4 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.

✓ **Fournisseurs :** HOROQUARTZ SA (GROUP) se situe dans le **TOP 6 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.



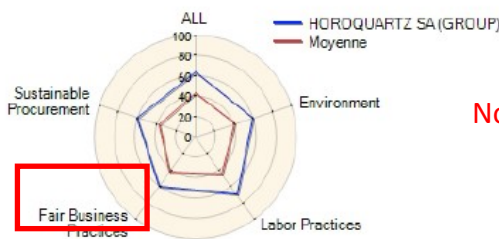
Éthique des affaires

Lutte contre la corruption

Horoquartz s'est engagé au travers de son code éthique à lutter contre la corruption notamment par la mise en place de procédures et de sensibilisation pour interdire le délit de favoritisme, les pots de vin ou la corruption.

100 % des salariés ont été formés à la lutte contre la corruption soit 395 heures.

(Opérations de communications réalisées à partir du document de Transparency International France)



Notation ECOVADIS 2016

L'alerte professionnelle



Ce dispositif mis à disposition de tous les salariés d'HOROQUARTZ permet de remonter de manière confidentielle et anonyme des informations, auprès d'un tiers indépendant et soumis à une obligation de confidentialité renforcée.

Ces remontées concernent des incidents liés à :

- ✓ Un comportement anticoncurrentiel.
- ✓ La corruption.
- ✓ Le non respect des règles de santé, hygiène & sécurité.
- ✓ La discrimination et au harcèlement.
- ✓ L'abus de confiance.
- ✓ Au non-respect de la protection de l'environnement.