

Responsabilité Sociétale des Entreprises

Année 2015



Sommaire

1. Informations relatives à l'emploi

1.1. Effectifs

1.1.1. Effectif total au 31.12

1.1.2. Répartition des sexes

1.1.3. Effectifs CDD/CDI/Intérim

1.2. Embauches et licenciements

1.2.1. Nombre de personnes recrutées

1.2.2. Recrutements par domaine

1.2.3. Recrutements jeunes diplômés

1.2.4. Turnover

2. Informations relatives à l'organisation du travail

3. Informations relatives aux relations sociales

4. Informations relatives à la santé et à la sécurité

4.1. Conditions d'hygiène

4.2. Accidents du travail

5. Respect des dispositions des conventions de l'Organisation Internationale du Travail

6. Informations relatives à la formation

6.1. Type de formation

6.2. Nombre de personnes formées

6.3. Dépense de formation

7. Informations relatives à l'égalité des chances

7.1. Politique de non-discrimination

7.2. Politiques et mesures en faveur de l'égalité Homme-Femme

8. Carrière et suivi des collaborateurs

8.1. Le Groupe HN : Une entreprise à forte culture interne

8.2. L'accompagnement des Ressources Humaines

8.2.1. La journée d'intégration

8.2.2. La gestion des carrières

9. Informations environnementales

9.1. Politique générale en matière environnementale

9.1.1. Organisation du groupe sur le volet environnemental

9.1.2. Sensibilisation et formation

9.2. Pollution et gestion des déchets

9.3. Prise en compte des nuisances sonores, le cas échéant de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

9.4. Prévention de la production, le recyclage et l'élimination des déchets

9.5. Utilisation durables des ressources

9.5.1. Consommation d'eau et approvisionnement en fonction des contraintes locales

9.5.2. Consommation des matières premières, le cas échéant les mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation

9.5.3. Utilisation des sols

9.6. Contribution à l'adaptation et lutte contre le réchauffement climatique

9.6.1. Rejet de gaz à effet de serre (émission de CO²)

9.6.2. Prise en compte des impacts du changement climatique

10. Informations sociétales

10.1. Impact territorial, économique et social de l'activité

10.2. Relations avec les parties prenantes (à faire)

10.2.1. Condition du dialogue avec les parties prenantes

10.2.2. Action de soutien, de partenariat ou de mécénat

10.3. Fournisseurs

10.4. Loyauté des pratiques

10.4.1. Actionnariat

10.4.2. Gouvernance

10.4.3. Finance et comptabilité

10.4.4. Actions engagées pour prévenir toute forme de corruption

10.4.5. Conflits d'intérêt

10.4.6. Pratiques anti-concurrentielles

10.5. Equilibre vie professionnelle / vie privée

10.5.1. Mise en place de contrat 4/5^{ème}

10.5.2. Développement du télétravail

10.5.3. Mobilité géographique

10.5.4. Aménagement des horaires de travail pour nos salariés sportifs de haut niveau

10.5.5. Favoriser & Développer les projets sportifs personnels

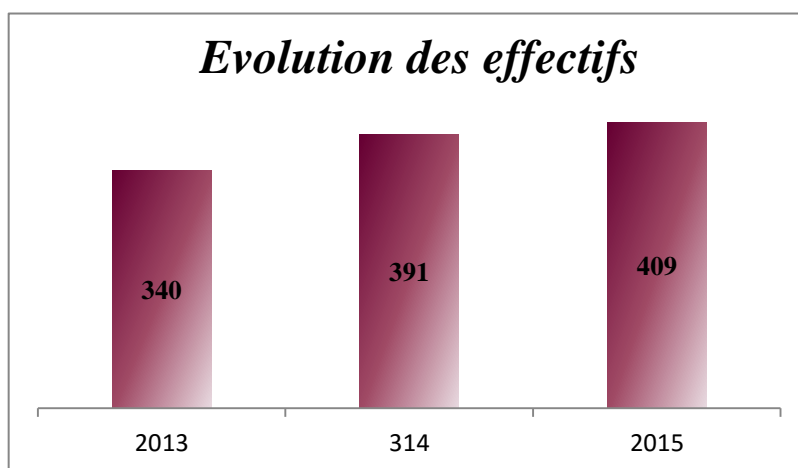
VOLET SOCIAL

1. Informations relatives à l'emploi

1.1. Effectifs

1.1.1. Effectif total au 31.12

	2013	2014	2015
En volume	340	391	409



1.1.2. Répartition des sexes

	2013	2014	2015
En volume	340	391	409
Dont hommes	278	328	330
Dont femmes	62	63	79

1.1.3. Effectifs CDD/CDI/Intérim

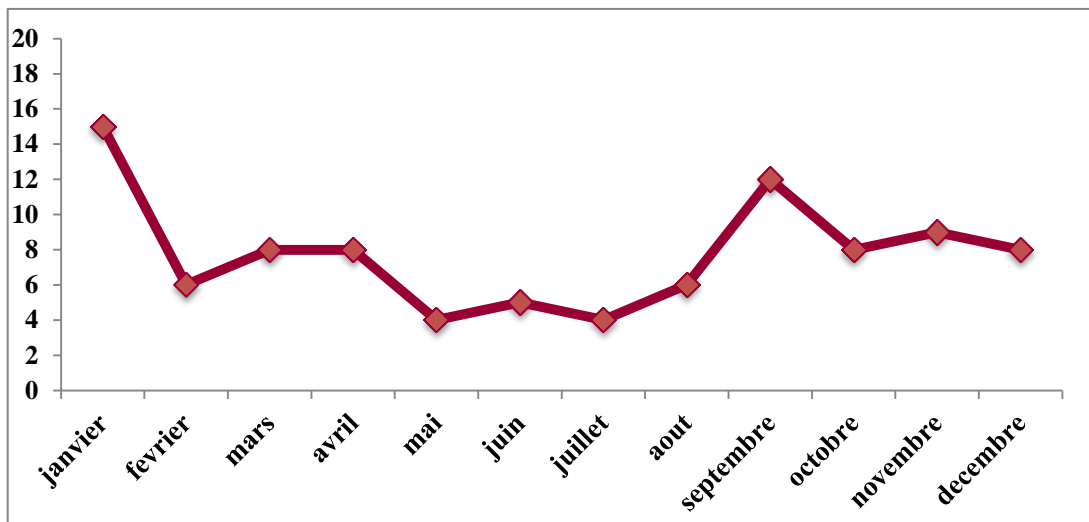
	2013	2014	2015
En volume	340	391	409
Dont CDI	335	388	407
Dont CDD	4	3	2
Dont intérim	1	0	0

1.2. Embauches et licenciements

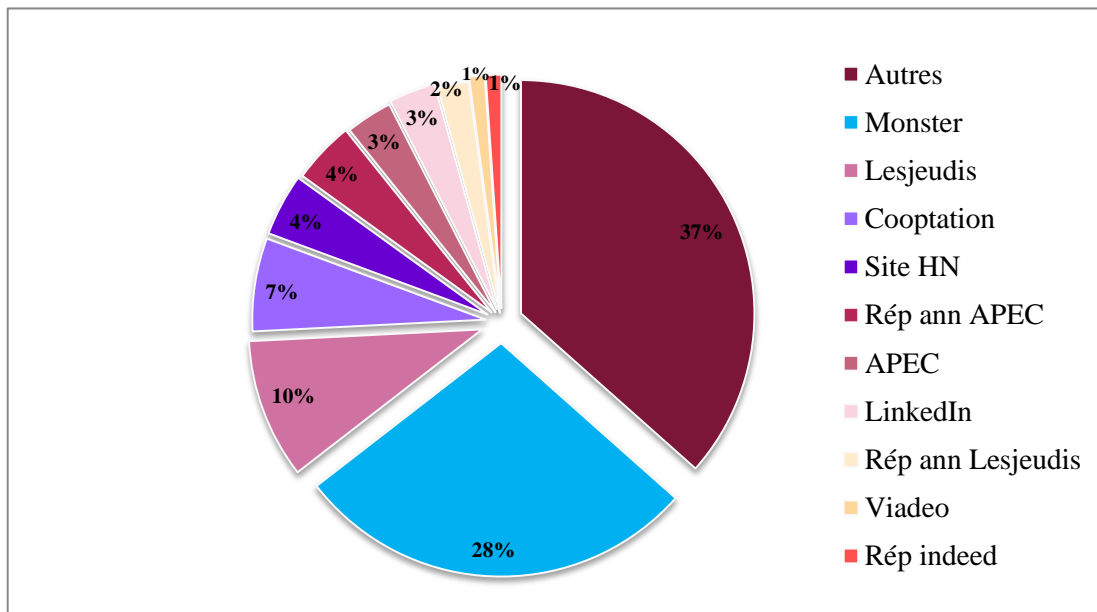
1.2.1. Nombre de personnes recrutées

➤ En 2015, le Groupe HN a réalisé **91 recrutements**.

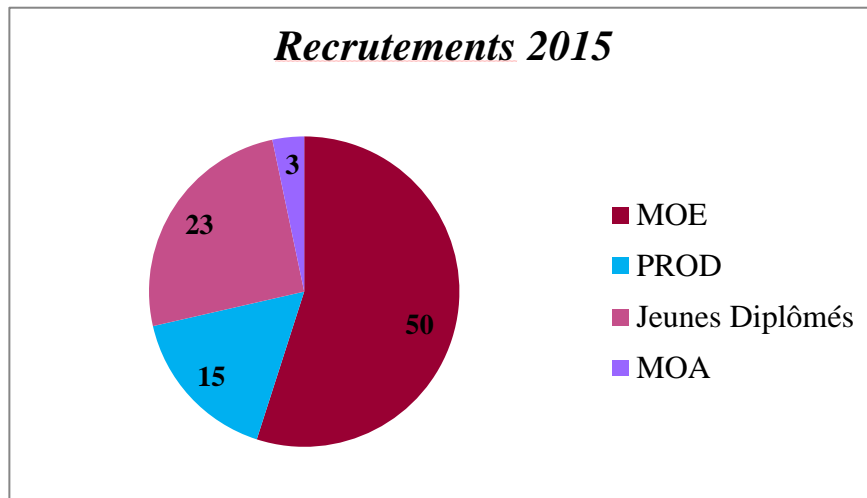
Tendance par mois – Recrutement 2015 :



Sources de profils recrutés :



1.2.2. Recrutements par domaine



1.2.3. Recrutements jeunes diplômés

	2014	2015
Nombre de jeunes diplômés recrutés	44	30

1.2.4. Turnover

En 2015, le taux de Turnover – hors fonctions supports et hors embauche client final – s’élève à 6,3% contre 7,3% en 2014.

2. Informations relatives à l’organisation du travail

Chez le Groupe HN, la durée du travail est de 157,68 h en moyenne par mois. Au 31 décembre 2015, 4 salariés bénéficient d’un temps partiel (dont 1 homme et 3 femmes), avec une majorité d’horaires à 4/5e.

3. Informations relatives aux relations sociales

Pour l’année 2015, le Groupe HN a signé deux accords :

- Un accord sur la journée de solidarité au sein de l’UES Groupe HN / HNS
- Un accord sur la réduction du temps de travail unité économique et sociale des sociétés du Groupe HN

4. Informations relatives à la santé et à la sécurité

4.1. Conditions d'hygiène

L'ensemble du personnel de l'UES GROUPE HN ET HN SERVICES est tenu de respecter les règles d'hygiène, de discipline et de sécurité mises en place dans l'entreprise en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4.2. Accidents du travail

Le Groupe HN enregistre peu d'accidents du travail et ou de maladies professionnelles sur l'année 2015 :

- Nombre d'accidents du travail pour HN services : 3
- Nombre d'accidents du travail pour le Groupe HN : 2

5. Respect des dispositions des conventions de l'Organisation Internationale du Travail

Le Groupe HN respecte les dispositions des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et partage les valeurs et principes qu'elle défend, au regard du refus de l'emploi de salarié mineur ou de la notion de « travail forcé ». Pour cela, nous pouvons citer comme exemple :

- Le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Il existe un Comité d'Entreprise – constitué de quatre titulaires – qui se réunit chaque mois. Le Comité d'Entreprise est régulièrement consulté sur les sujets liés à la vie économique et sociale de l'entreprise. Sur des sujets tels que la prévoyance, la formation, l'organisation du temps de travail, le respect de l'égalité hommes/femmes, les stagiaires, le Comité d'Entreprise est associé aux réflexions de la Direction ainsi qu'à ses décisions.
- L'égalité des chances

6. Informations relatives à la formation

Pour le Groupe HN, la formation constitue levier essentiel de la politique Ressources Humaines au vu d'une adaptation constante des compétences de chaque collaborateur aux évolutions technologiques.

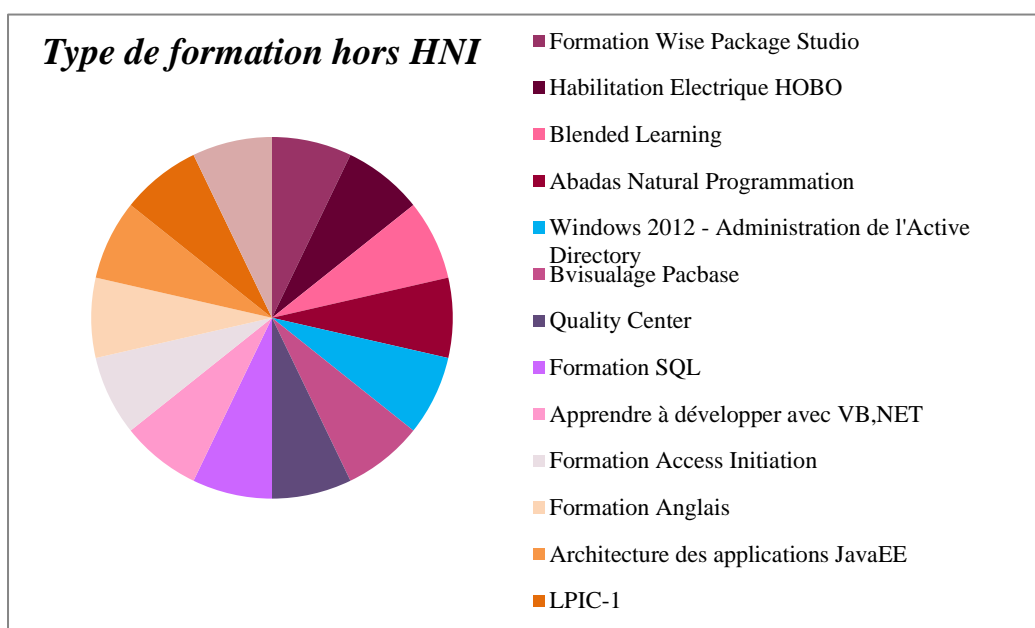
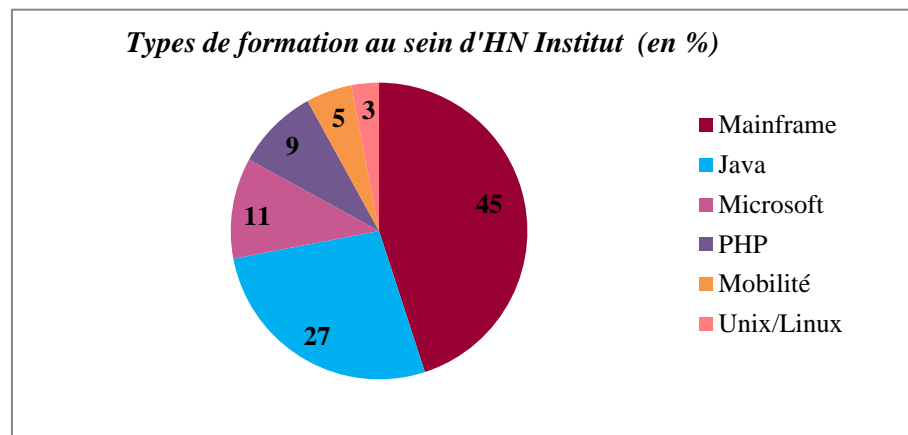
Depuis 1989, le centre de formation du Groupe HN, HN Institut (HNI) a permis à des milliers de stagiaires de réussir une nouvelle carrière professionnelle dans le monde de l'informatique et de la gestion.

C'est grâce à son savoir-faire, notamment en matière de formation E-learning, que le Groupe se donne les moyens de répondre efficacement aux attentes de ses clients. Paris, Bucarest, Shanghai et maintenant New-York, HN Institut a su, au fil des ans, développer sa présence à l'international.

Chaque parcours de formation, d'une durée globale de 30 à 45 jours, est découpé en unités de formation. Ce découpage par module permet à chacun de nos collaborateurs de suivre une Unité de Formation :

- A la demande du client chez lequel il intervient ;
- Lorsqu'il est en intermission ;
- A sa demande, en effet, de par notre offre de formation e-learning, des collaborateurs de HN Services suivent sur leur temps personnel un programme de formation complémentaire.

6.1. Type de formation



6.2. Nombre de personnes formées

Sur l'année 2015, 85 personnes – collaborateurs et jeunes diplômés – ont suivi une formation. 70 personnes ont été formées par HN Institut et 15 par d'autres organismes de formations. Aujourd'hui, 80 % des collaborateurs du Groupe HN ont été formés par l'entreprise et au global plus de 5000 collaborateurs sont passés par HN Institut.

6.3. Dépense de formation

Nombre de personnes formées en 2015	Nombre d'heures	Dépenses de formation
85	18 345,50 h	1 103 123,92 € HT

7. Information relative à l'égalité des chances

7.1. Politique de non-discrimination

Le Groupe HN ne fait aucune discrimination à l'embauche et accueille les compétences de nombreux autres pays. Le Groupe HN veille à maintenir une équité totale entre l'ensemble de ses salariés. Aucune différence n'est constatée en fonction de l'origine, du sexe, des croyances religieuses...

Le Groupe HN est par ailleurs adhérents à la Charte du recrutement responsable, Charte de la Diversité et au Pacte Mondial. Les mesures garantissant le Respect de la vie privée sont détaillées dans le document « Règlement Intérieur ».

7.2. Politiques et mesures en faveur de l'égalité Homme-Femme

Le Groupe HN ne fait aucune discrimination à l'égard des femmes et souhaite au contraire que davantage de femmes rejoignent le Groupe.

- **Répartition Homme/Femme :** L'effectif global du Groupe HN au 31 décembre 2015 est de 409 collaborateurs dont 79 femmes (dont 76 cadres et 3 Etam) et 330 hommes (dont 237 cadres et 93 Etam).
- **Pourcentage de femmes cadres sur l'ensemble des cadres :** 24,28% des cadres sont des femmes au 31 décembre 2015.

8. Carrière et suivi des collaborateurs

8.1. Le Groupe HN : Une entreprise à forte culture interne

Le Groupe HN place la carrière et le suivi de ses collaborateurs au cœur de ses priorités. Pour cela, il s'appuie avant tout sur sa culture d'entreprise, caractérisée par :

- Une entreprise familiale qui, depuis 30 ans, garantit la longévité d'un projet d'entreprise et d'une stratégie stable.
- Avec près de 665 collaborateurs, Le Groupe HN s'est forgé une réputation de sérieux et de professionnalisme qui en fait aujourd'hui un acteur de référence. Il pérennise la richesse de ses couvertures fonctionnelles et techniques pour accompagner aujourd'hui ses clients d'hier et de demain.
- Une entreprise implantée à Paris, Bucarest et New York, permettant à chaque site d'avoir ses spécificités et ses atouts technologiques. Cela permet également de proposer des postes intéressants et des évolutions de carrières aux collaborateurs.
- Une stratégie Ressources Humaines basée sur une relation de proximité. Les collaborateurs HN sont au cœur de la stratégie de recrutement du groupe.
- Des managers et Responsables Ressources Humaines impliqués et proches des collaborateurs.
- Un haut niveau de compétence lié à son centre de formation, à son expertise technologique et au profil de ses collaborateurs.

8.2. L'accompagnement des Ressources Humaines

8.2.1. La journée d'intégration

Le Groupe HN s'applique à accompagner chacun de ses collaborateurs tout au long de sa carrière. Les Ressources Humaines se charge de les encadrer et de créer un environnement favorable à leur épanouissement et à leur bien-être.

Le processus d'intégration débute par la remise du guide du collaborateur complété par une journée d'accueil. Durant cette journée, sont présentés l'organisation, les offres, les processus, les ressources humaines, les avantages groupe, etc. C'est donc un moyen pour le collaborateur de s'imprégner de l'esprit « HN » et de découvrir les différentes équipes.

8.2.2. La gestion des carrières

A partir de la 1^{ère} année d'ancienneté et à date d'anniversaire de son entrée au sein du Groupe HN, le collaborateur effectue avec la RH un entretien annuel dont l'objectif est d'échanger sur différents points tels que la mission en cours, l'évolution de carrière, la rémunération et les besoins en formation. Une commission a lieu le mois suivant l'entretien annuel afin que la Direction examine les dossiers des collaborateurs reçus en entretien annuel et puisse délibérer.

Tous les 2 ans, un entretien professionnel est réalisé avec le collaborateur. L'objectif est de dresser un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel, d'identifier les besoins en formation, d'envisager son évolution professionnelle... ces rendez-vous nous permettent d'anticiper les besoins en compétences, de faciliter l'élaboration du plan de formation.

Le Groupe HN met en place un réel dispositif de formation. Le collaborateur peut en bénéficier via notre organisme de formation HN INSITUT, via des organismes externes, ou en mobilisant son CPF (Compte Personnel de Formation).

VOLET ENVIRONNEMENTAL

9. Informations environnementales

9.1. Politique générale en matière environnementale

9.1.1. Organisation du groupe sur le volet environnemental

Le Groupe HN est une société de Conseil et de Service en Ingénierie Informatique d'envergure internationale. Ses prestations intellectuelles sont donc, par nature, peu polluantes. Cependant, le Groupe HN ne manque pas de sensibiliser ses collaborateurs quant à au respect de l'environnement. Pour cela, plusieurs acteurs interviennent :

- Les Services Généraux : ils sélectionnent les fournisseurs, en prenant en compte des critères de développement durable : politique de déplacements, papier Green, ampoules basses consommation, fontaines à eau, distributeurs Max Haavelar, etc ...
- La Direction des Ressources Humaines : Elle intervient au niveau de la Responsabilité Sociétale des Entreprises et s'assure que les fournisseurs puissent témoigner d'une pratique RSE.
- La Direction Informatique : Elle instaure les bonnes pratiques et les règles à suivre afin de limiter la consommation d'énergie ;
- La Direction de la Communication : elle met en œuvre la stratégie du Groupe HN sur la thématique du développement durable : Organisation d'événements internes sur l'environnement, participation à des actions sociétales, etc.

9.1.2. Sensibilisation et formation

Afin de sensibiliser ses collaborateurs au développement durable et connaître leurs aspirations dans ce domaine, le Groupe HN a mené en 2014 une enquête par le biais d'un questionnaire internes. Les résultats de cette enquête ont démontré que, aux yeux des collaborateurs :

- Les collaborateurs du Groupe HN se sentent concernés par le développement durable
- 62% ont répondu vouloir participer à des actions mise en place par le groupe dans ce domaine.
- Parmi une liste de thèmes sur le développement durable, les sujets privilégiés qui ont été cochés étaient par ordre d'importance :
 - Les économies d'énergie
 - Le recyclage et la gestion des déchets
 - La protection de la faune et/ou de la flore

Le Groupe HN a donc mis en place une action ciblée sur un des thèmes proposés par les collaborateurs : la protection de la faune et de la flore. Pour cela, nous avons fait en sorte de créer des journées axées sur cette thématique consistant à :

- Proposer la découverte d'un lieu agissant pour la protection de la faune et/ou de la flore, avec une sensibilisation à la protection de l'environnement (campagne, forêts, sites classés)
- Associer la famille du collaborateur, notamment les enfants, à l'initiative
- Inciter au co-voiturage entre collaborateurs
- Financer l'ensemble de l'opération pour le collaborateur et sa famille

9.2. Pollution et gestion des déchets

Du fait de la nature de son activité peu polluante (prestations intellectuelles), le Groupe HN n'occasionne que peu de rejets dans l'air, l'eau et le sol. Les principaux rejets concernent les déplacements professionnels pour lesquels une politique adaptée a été mise en place.

9.3. Prise en compte des nuisances sonores, le cas échéant de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

Le Groupe HN, de par son activité, ne cause aucune nuisance sonore, ni d'autres types sur l'environnement.

9.4. Prévention de la production, le recyclage et l'élimination des déchets

Le Groupe HN accorde une place importante à la gestion des déchets, en recyclant plusieurs produits :

- **Ampoules LED** : La gestion du recyclage des ampoules est assurée par la Cellule Technique du Groupe HN qui se charge de collecter ces dernières et de les déposer dans les bornes de recyclage publiques.
- **Photocopieur et Imprimantes** : La gestion du recyclage des cartouches d'encre est assurée par la Cellule Technique du Groupe HN qui se charge de collecter ces dernières et de les déposer dans les bornes de recyclage publiques.

- **Piles :** La gestion du recyclage des piles d'encre est assurée par la Cellule Technique du Groupe HN qui se charge de collecter ces dernières et de les déposer dans les bornes de recyclage publiques.
- **Fournitures de bureau :** La gestion du recyclage des bureaux est assurée par la Cellule Technique du Groupe HN qui se charge de collecter ces dernières et de les mettre à disposition de l'association EMMAUS.
- **Matériel IT :** La gestion du recyclage du Matériel IT est assurée par la Cellule Technique du Groupe HN qui se charge de le et de les mettre à disposition de BROKERS spécialisés.
- **Sensibilisation des collaborateurs :** Les collaborateurs du Groupe HN sont sensibilisés à l'ensemble des points évoqués ci-dessus. L'intranet du Groupe HN (livraison T1 2015) comporte un onglet de sensibilisation à la politique RSE du Groupe.

9.5. Utilisation durables des ressources

9.5.1. Consommation d'eau et approvisionnement en fonction des contraintes locales

Le Groupe HN n'utilise pas d'eau pour la production de son activité. Sa consommation d'eau provient uniquement de l'eau utilisée pour la boisson, le ménage et les sanitaires.

9.5.2. Consommation des matières premières, le cas échéant les mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation

Les principales matières premières consommées par le Groupe HN sont le papier et l'électricité. Concernant le papier, une démarche « verte » a été mise en place afin de limiter le gaspillage. Pour ce qui est de la consommation électrique, les bonnes pratiques de consommation se définissent dans le secteur des services informatiques par une politique visant à limiter au mieux les consommations d'énergie. Pour cela, nous mettons en place plusieurs démarches :

✓ *Utilisation de la visioconférence*

La visioconférence permet de se voir et de communiquer à distance avec d'autres entreprises ou personnes sans avoir à se déplacer, tout en ayant la possibilité de leur transférer des documents graphiques. Un avantage considérable de la visioconférence est sa contribution à la protection de l'environnement dans la mesure où les émissions de CO2 liées aux déplacements disparaissent.

La communication par visioconférence est largement utilisée lors des :

- Réunions commerciales où les entités étrangères sont amenées à participer
- Réunions projets, incluant un chef de projet Groupe HN et une équipe à l'étranger, par exemple
- Réunion de présentation client, sur Paris au début d'un projet réalisé à Bucarest ou New York

La visioconférence est également utilisée afin d'éviter les déplacements en France, sur les sites de certains de nos clients (Chartres, Blois, Bourg La Reine, Le Mans, Orléans, Bordeaux, Lyon, Seclin...). D'autre part, nous limitons les déplacements professionnels et visite des locaux à 2 séminaires par an en Roumanie et un pour New York.

✓ *Ampoules LED :*

En 2013 le Groupe HN a entrepris d'importants travaux de rénovation de ses locaux et a remplacé l'ensemble de l'éclairage halogène par un éclairage LED, très peu consommateur d'énergie. Les sanitaires/toilettes ont par ailleurs été équipés de système de détection de présence afin de gérer au mieux la consommation de la lumière dans ces pièces.

✓ *Postes de travail nomades :*

75% des postes de travail sont des postes « nomades », peu consommateur d'énergie. Plus de 75% des postes utilisateurs du siège Groupe HN sont labélisés « *Energy Star* ».

✓ *Photocopieur et Imprimantes :*

Le Groupe HN a mis en place deux imprimantes/copieurs mutualisées pour l'ensemble du siège et dispose de quatre imprimantes/copieurs locales dédiées à des impressions confidentielles. Soit une imprimante pour dix.

Toutes les impressions sont effectuées sur du papier 100% recyclé. L'utilisation de la messagerie et d'un outil commun de CRM permet de limiter les impressions papier et de favoriser la dématérialisation des échanges.

L'intranet du Groupe HN (livraison T1 2015) permet de limiter au maximum l'utilisation du papier entre les collaborateurs et le siège au travers de la dématérialisation des documents échangés (CRA, demandes de congés...)

✓ ***Fournitures de bureau :***

La quasi-totalité des fournitures usuelles de bureau (stylos, cahiers, surligneurs, blocs notes...) sont issus de matériaux recyclés.

✓ ***Sensibilisation des collaborateurs :***

Les collaborateurs du Groupe HN sont sensibilisés aux points suivants :

- Eteindre leur poste de travail chaque fin de journée
- Eteindre les lumières personnelles
- Eteindre la lumière « générale » à l'interrupteur central

L'intranet du Groupe HN (livraison T1 2015) comporte un onglet de sensibilisation à la politique RSE du Groupe.

9.5.3. Utilisation des sols

Du fait de la nature de son activité peu polluante (prestations intellectuelles), le Groupe HN n'a pas recours à l'utilisation des sols et de ses ressources

9.6. Contribution à l'adaptation et lutte contre le réchauffement climatique

9.6.1. Rejet de gaz à effet de serre (émission de CO²)

78 % des véhicules de notre flotte ont une émission de CO₂ inférieure ou égale à 114g/km. Le taux de véhicules 100% électriques ou hybrides s'élève à 22%.

Nous sommes par ailleurs en train d'évaluer notre besoin en stage d'éco-conduite. L'éco-conduite permet de sensibiliser et responsabiliser les conducteurs qui vont adopter une conduite plus souple. Ces stages rencontrent de plus en plus de succès auprès des entreprises, soucieuses d'optimiser au mieux la gestion de leur flotte.

Le conducteur influe pour environ 30 % du TCO du véhicule (coût total de possession) en raison des différences de consommation de carburant, d'usure des pneumatiques et des plaquettes de frein, et du nombre de sinistres. Le mode de conduite s'est donc transformé en une donnée économique.

Composition du parc automobile du Groupe HN au dernier trimestre 2015

Véhicule	Type de moteur	Emission de CO2
Véhicule Direction	Electrique	0g/km
Véhicule Direction	Hybride	193g/km
Véhicule Direction	Diesel	132g/km
Véhicule Société	Diesel	114g/km
Véhicule Société	Diesel	104g/km - Labélisé Eco 2
Véhicule Société	Diesel	90g/km - Labélisé Eco 2
Véhicule Société	Diesel	104g/km - Labélisé Eco 2
Véhicule Société	Diesel	104g/km - Labélisé Eco 2
Véhicule Société	Diesel	104g/km - Labélisé Eco 2

9.6.2. Prise en compte des impacts du changement climatique

Malgré le fait que l'activité du Groupe HN ne génère que peu de rejets de gaz à effet de serre, le groupe souhaite néanmoins limiter son impact sur le changement climatique.

En 2014, le Groupe HN avait dans l'optique de réduire son impact en mettant en place les pratiques suivantes :

- Le déploiement de nouvelles visioconférences
- La réduction de la consommation électrique
- La réduction des impressions

En 2015, l'ensemble des objectifs fixés a été atteint. Les objectifs du Groupe HN en 2015 qui ont également aboutis sont :

- Avoir encore plus recours à l'utilisation de la visioconférence
- Limiter les émissions de CO2 des déplacements professionnels
- Limiter d'autant plus la consommation électrique
- Maintenir les efforts sur la politique d'achat et la réduction de la consommation du papier

VOLET SOCIÉTAL

10. Informations sociétales

10.1. Impact territorial, économique et social de l'activité

L'activité du Groupe HN ne génère aucune nuisance (sonore, polluante ...) pour les populations riveraines ou locales.

10.2. Relations avec les parties prenantes (A faire)

10.2.1. Condition du dialogue avec les parties prenantes

A faire

10.2.2. Action de soutien, de partenariat ou de mécénat

A faire

10.3. Fournisseurs

Le Groupe HN a mis en place plusieurs démarches afin de prendre en compte les enjeux sociaux et environnementaux dans sa politique d'achat.

Cela s'est traduit par une recherche de fournisseurs ayant une politique RSE clairement énoncée. Le Groupe HN est en relation avec une quarantaine de fournisseurs ayant une pratique RSE. Parmi eux, on retrouve notamment Orange, SFR, Darty ou encore Green Office.

10.4. Ethique des affaires

Nos valeurs que sont l'écoute, l'accompagnement, l'engagement, et l'esprit d'initiative, nous guident au quotidien tant vis-à-vis de nos collaborateurs que de nos clients.

C'est par l'exemplarité de notre équipe de direction que se transmettent ces valeurs au sein de l'ensemble du Groupe.

Nos relations avec nos principaux interlocuteurs : nos clients, nos salariés et membres de la société avec lesquels nous agissons, sont ainsi régies par ces valeurs fondamentales. Afin de les promouvoir et d'accompagner notre développement en France comme à l'étranger de la meilleure manière avec chacun de nos partenaires, nos actions doivent être guidées par un véritable cadre de référence : notre charte éthique, basée sur le Pacte Mondial des Nations Unies auquel nous adhérons.

10.4.1. Actionnariat

L'actionnariat de l'entreprise est un actionnariat 100% familial. Le versement de dividendes aux actionnaires est limité au maximum, voire nul, afin de permettre une logique d'investissement permanent, assurant la pérennité de l'entreprise.

10.4.2. Gouvernance

La gouvernance de l'entreprise est assurée en premier par son Président et son Directeur Général. Le comité de Direction est par ailleurs composé des personnes suivantes :

- Président
- Directeur Général
- Directeur Commercial
- Directeur des Opérations
- Direction des Ressources Humaines
- Direction Administrative et Financière
- Direction Technique

10.4.3. Finance et Comptabilité

L'ensemble des salaires du Groupe est géré de manière homogène et en toute transparence. La gestion de la masse salariale des collaborateurs HN Services est suivie de manière mensuelle par la Direction des Ressources Humaines et répond à la politique salariale définie en amont.

La gestion de la masse salariale des collaborateurs du siège (Groupe HN) est suivie de manière mensuelle. L'écart entre le plus haut salaire et le plus bas salaire de l'entreprise est bien inférieur à 20 (comme fixé dans le secteur public).

10.4.4. Actions engagées pour prévenir toute forme de corruption

L'ensemble des dépenses est contrôlée dans le cadre d'un suivi analytique précis. Nous contrôlons ainsi chaque mois :

- Montant des frais liés aux frais de représentation et veillons à ce que les montants soient conformes aux recommandations de la direction ; toutes les notes de frais sont traitées sur justificatif avec le noms du/des bénéficiaires,
- Montant des frais liés aux déplacements professionnels pris en charge par la société uniquement dans le cadre d'un déplacement professionnel,

Aucune invitation n'est réalisée pendant les procédures d'Appels d'Offres. Aucun cadeau n'est remis à l'exception des « Goodies » de fin d'année, n'excédant pas 30€ TTC

10.4.5. Conflits d'intérêt

Dans le cadre de nos relations commerciales, nous veillons et nous engageons vis-à-vis de nos clients à ce que aucun de nos collaborateurs n'aient de lien direct avec nos clients dans le cadre des affaires concernées.

10.4.6. Pratiques anti-concurrentielles

La gouvernance de l'entreprise veille de manière hebdomadaire (à l'occasion des comités de direction) à ce qu'aucune pratique anti-concurrentielles ne soit entreprise, et ce pour chacune des affaires.

10.4.7. Respect de la vie Privée

Le Groupe HN veille au respect total de la vie Privée de ses collaborateurs. Nous sommes par ailleurs adhérents à la Charte du recrutement responsable, Charte de la Diversité et au Pacte Mondial. Les mesures garantissant le Respect de la vie privée sont détaillées dans le document « Règlement Intérieur ».

10.5. Equilibre vie professionnelle / vie privée

Le Groupe HN encourage un environnement de travail où les salariés peuvent concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Notre entreprise témoigne de sa politique en faveur de l'équilibre vie professionnelle / vie privée en mettant en place les actions concrètes suivantes :

10.5.1. Mise en place de contrat 4/5^{ème}

Le Groupe met tout en œuvre pour répondre favorablement aux demandes des salariés souhaitant travailler à temps partiel.

Dans ce sens, nous avons mis en en place des contrats au 4/5^{ème} afin de faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle des salariés-parents. Cela concerne, en 2015, 5% de l'effectif Groupe HN, et 1% de l'effectif filiales.

10.5.2. Développement du télétravail

Nous souhaitons faire évoluer les pratiques et instaurer de nouvelles manières de travailler, plus flexibles, favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle en proposant le télétravail aux salariés ayant des contraintes impérieuses individuelles et ponctuelles.

Il fait l'objet d'un double volontariat collaborateur/entreprise, sachant qu'il faut répondre à certaines conditions d'éligibilité. Nous veillons au bon déroulement de l'activité du salarié et nous fournissons l'équipement matériel informatique nécessaire. Cela concerne, en 2015, 5% de l'effectif Groupe HN, et 0,6 % de l'effectif filiales.

10.5.3. Mobilité géographique

Notre activité implique le détachement de nos salariés chez nos clients. Afin de favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle de nos salariés, nous mettons tout en œuvre pour leur proposer en priorité des missions proches de leurs lieux de domicile.

10.5.4. Aménagement des horaires de travail pour nos salariés sportifs de haut niveau

Le groupe HN propose l'aménagement des horaires des salariés sportifs de haut niveau. Cela concerne en 2015 : 2 salariés de l'effectif filiales.

10.5.5. Favoriser & Développer les projets sportifs personnels

Le Groupe HN favorise et accompagne la réalisation de projets sportifs de ses collaborateurs tout au long de l'année. Récemment le Groupe a sponsorisé une équipe HN au raid ESSEC, un collaborateur pour la «Mil'kil » et prochainement une équipe féminine pour la course ODYSSEA.