

# INFLUENCER LE COMPORTEMENT DU SHOPPER



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2018



INTELLIGENT MARKETING SOLUTIONS

### Historique de la démarche RSE chez HighCo

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

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

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

Les efforts continus du Groupe en termes de transparence et d'efficacité sur sa stratégie RSE ont à nouveau été récompensés par l'appartenance, pour la 8<sup>ème</sup> année consécutive, à l'indice Gaïa. Créé en 2009, l'indice Gaïa France est basé sur 230 PME-ETI cotées françaises respectant des critères de taille et de liquidité, et sélectionnées sur leur transparence et leur performance ESG (Environnement, Social et Gouvernance). Chaque année, les 70 meilleures sociétés de ce panel sont retenues pour constituer l'indice Gaïa. Après avoir reçu le 1<sup>er</sup> prix dans la catégorie des entreprises ayant réalisées un chiffre d'affaires inférieur à 150 M€ lors de la campagne 2015, avec un chiffre d'affaires 2016 de 156 M€, HighCo s'est classée 10<sup>ème</sup> / 76 dans la catégorie des entreprises réalisant un chiffre d'affaires compris entre 150 M€ et 500 M€ lors de la campagne 2017.

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

Par ce rapport, qui constitue sa « Communication sur le Progrès » annuelle, la Présidente du Directoire renouvelle l'engagement du Groupe envers le Global Compact et ses principes.

### Principes méthodologiques et Référentiel

Depuis plusieurs années, le Groupe présente une information RSE selon le référentiel réglementaire français issu du décret d'application de la loi Grenelle II de 2012.

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

- 3 chapitres (social, sociétal et environnemental) ;
- 14 thèmes ;
- 35 indicateurs détaillés sur les 43 mentionnés.

Les informations sociales sont majoritairement intégrées dans l'outil de reporting du Groupe. Certaines informations spécifiques concernant la gestion des ressources humaines font l'objet d'un reporting propre. Les informations sociétales et environnementales sont, quant à elles, collectées par la holding du Groupe via des questionnaires déclaratifs, complétés tous les ans par les managers des *business units*. La consolidation des informations est ensuite faite par la direction financière, sous forme de tableaux de bord.

L'ensemble des informations RSE est centralisé dans ce rapport. Une table de concordance des informations requises par le Code de commerce (articles R. 225-104 et R. 225-105) a été établie en pages 261-262 du document de référence 2017, disponible sur [www.highco.com](http://www.highco.com). Les informations jugées non pertinentes par le Groupe sont indiquées par la mention « N/A ».

### Périmètre géographique du reporting RSE

Le périmètre du reporting RSE se base sur le périmètre de consolidation au 31 décembre 2017, présenté en page 161 du document de référence 2017. Des règles d'exclusion ont été définies :

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

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

- France : sociétés à Aix-en-Provence, Lyon (Oullins) et Paris ;
- Benelux : sociétés en Belgique (Asse et Anvers) et au Luxembourg ;
- Autres pays : sociétés en Espagne (Madrid) et en Italie (Côme).

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

## INFORMATIONS SOCIALES

Depuis 2014, le Groupe communique à ses collaborateurs une politique sociale orientée autour de 4 enjeux :

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

### Thème n°1 : l'emploi

Les effectifs présentés ci-après ne tiennent pas compte de l'activité spécifique d'animation commerciale et de merchandising en Belgique (correspondant à 36 équivalents temps plein en 2017, contre 44 en 2016).

#### Évolution des effectifs

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

Effectifs au 31/12/2015 retraité (1)	670
<b>Acquisitions de filiales ou d'activités (CDI et CDD) (2)</b>	<b>+ 8</b>
Entrées CDI	+ 133
Sorties CDI	- 113
<b>Solde net CDI</b>	<b>+ 20</b>
<b>Solde net CDD</b>	<b>+ 2</b>
Effectifs au 31/12/2016	700
<b>Acquisitions de filiales ou d'activités (CDI et CDD)</b>	<b>-</b>
Entrées CDI	+ 110
Sorties CDI	- 90
<b>Solde net CDI</b>	<b>+ 20</b>
<b>Solde net CDD</b>	<b>- 7</b>
<b>Effectifs au 31/12/2017</b>	<b>713</b>

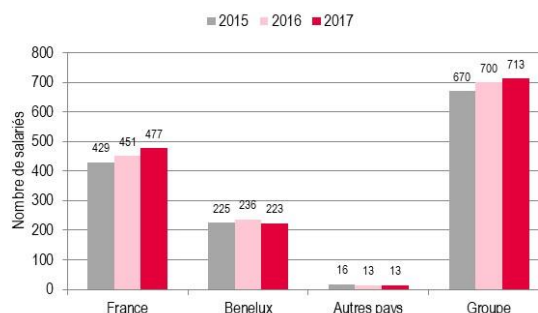
(1) Retraité de la filiale MRM au Royaume-Uni, cédée en octobre 2016.

(2) En 2016, la variation des effectifs sur les acquisitions correspondait à l'intégration des 8 collaborateurs en contrats à durée indéterminée de la filiale CapitalData en France.

Fin 2017, le Groupe compte 713 collaborateurs, contre 700 fin 2016, soit une hausse de 1,9 %.

#### Répartition par zone géographique

Indicateur n°2 : Répartition des salariés par zone géographique



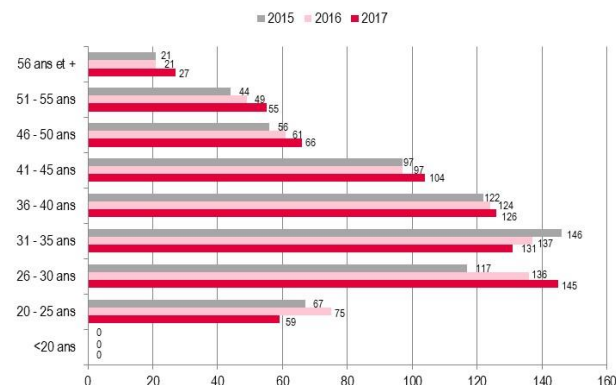
Fin 2017, la France compte 477 collaborateurs contre 451 à fin 2016, soit 67 % de l'effectif total du Groupe avec deux implantations principales, à Aix-en-Provence et à Paris, et une filiale en région lyonnaise.

L'international représente 33 % des effectifs à fin 2017 avec 236 collaborateurs, contre 249 à fin 2016, répartis dans 4 pays : Belgique, Espagne, Luxembourg et Italie (par ordre d'importance).

#### Répartition par âge

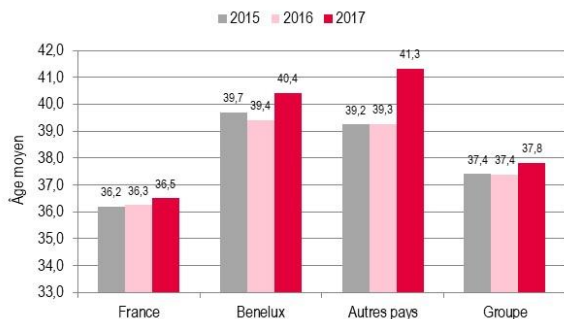
Indicateur n°3 : Répartition des salariés par âge

#### Pyramide des âges



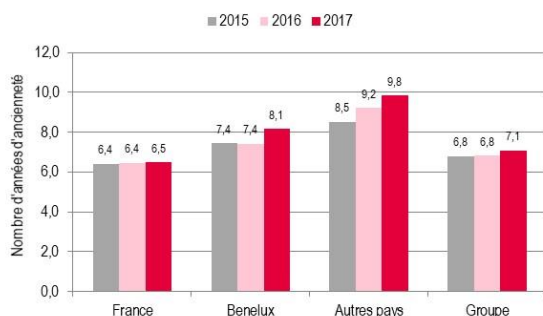
Avec une part des moins de 35 ans qui représente toujours près de la moitié des effectifs du Groupe, reflète notamment d'une mutation digitale réussie, la répartition des effectifs par âge reste relativement stable.

### Évolution de l'âge moyen par zone géographique



Fin 2017, l'âge moyen des salariés du Groupe est de 37,8 ans, en légère hausse par rapport à fin 2016 (37,4 ans). Cette hausse est cohérente avec l'évolution de l'ancienneté décrite ci-après. A noter que sur les « Autres pays », la hausse est supérieure, conséquence de l'embauche d'un collaborateur senior sur une zone géographique avec un effectif restreint (1,8 % des effectifs Groupe).

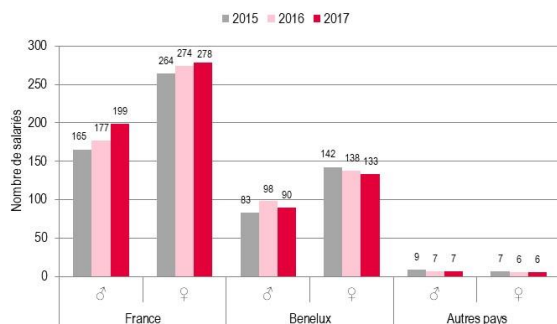
### Évolution des effectifs par ancienneté



L'ancienneté moyenne est en légère hausse par rapport à fin 2016, passant de 6,8 ans à 7,1 ans. Cette évolution révèle une stabilité encourageante des effectifs.

### Répartition par sexe

Indicateur n°4 : Répartition des salariés par sexe



Les collaboratrices restent majoritaires dans le Groupe et représentent 58 % de l'effectif à fin 2017, contre 60 % à fin 2016. Cette majorité de femmes se retrouve dans les deux

principales zones géographiques du Groupe : la France (58 %) et le Benelux (60 %).

### Rémunérations

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

#### Salaires et charges sociales

Le niveau et la structure des rémunérations du Groupe dépendent largement du niveau de compétence, de formation, de responsabilité et de performance de chaque collaborateur. La rémunération est composée d'une part fixe et, pour certaines fonctions, principalement commerciales, d'une part variable.

L'évolution des rémunérations brutes et des charges sociales afférentes a été la suivante :

#### • Groupe

En M€	2017	2016	Variation 2017/2016
Salaires et traitements	31,36	30,89	+ 1,5%
Charges sociales	12,86	12,61	+ 2,0%
Taux de charges sociales	41,0%	40,8%	+ 20 bps

La légère hausse des salaires et traitements, de 1,5 %, est cohérente avec l'évolution des effectifs (+1,9 %). Cette cohérence au niveau des variations se retrouve également par zone géographique, détaillé ci-après, puisque la masse salariale augmente de 4,1 % en France, avec une marge brute en croissance de 4,7 %, alors qu'elle diminue de 3,5 % au Benelux, avec une marge brute en repli de 6,2 %.

#### • France

En M€	2017	2016	Variation 2017/2016
Salaires et traitements	22,37	21,49	+ 4,1%
Charges sociales	9,38	9,19	+ 2,1%
Taux de charges sociales	42,0%	42,7%	- 70 bps

#### • Benelux

En M€	2017	2016	Variation 2017/2016
Salaires et traitements	8,46	8,77	- 3,5%
Charges sociales	3,32	3,25	+ 2,1%
Taux de charges sociales	39,3%	37,1%	+ 220 bps

#### • Autres pays

En M€	2017	2016	Variation 2017/2016
Salaires et traitements	0,53	0,63	- 15,2%
Charges sociales	0,16	0,17	- 6,7%
Taux de charges sociales	29,0%	26,4%	+ 260 bps

### Intéressement

Les accords d'intéressement ne sont en vigueur qu'en France, au sein des sociétés HighCo, HighCo DOCS et HighCo EDITING.

Ces accords ont pour but d'associer davantage les salariés aux performances de l'entreprise. Ils retiennent un calcul basé sur des indicateurs financiers classiques (résultat d'exploitation ou résultat courant avant impôt).

Le montant de l'intéressement au titre de l'exercice 2017 s'élève à 252 K€ et concerne 50 collaborateurs, contre 236 K€ pour 47 collaborateurs en 2016.

### Participation

Au titre de l'exercice 2017, le Groupe a provisionné un montant de réserve spéciale de participation de 558 K€ concernant 215 collaborateurs de sa filiale HighCo DATA France. Elle s'élevait à 517 K€ pour 211 collaborateurs en 2016.

### Plan d'épargne d'entreprise

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

Parmi eux, le FCPE Actionnariat HighCo permet aux salariés de HighCo, HighCo DOCS et HighCo EDITING d'investir en actions HighCo. À ce titre, les salariés et anciens salariés détiennent 95 283 actions HighCo (0,4 % du capital) au 31 décembre 2017 contre 71 731 actions HighCo (0,3 % du capital) au 31 décembre 2016. L'entreprise participe à l'effort des salariés par la prise en charge des frais de gestion.

### Plan d'attribution gratuite d'actions

En 2016, souhaitant fidéliser les collaborateurs qui avaient permis d'atteindre les très bonnes performances sur la période 2014 à 2016, le Directoire du Groupe avait décidé d'attribuer gratuitement des actions HighCo à plus de 400 salariés. Ainsi, en août 2017, ces actions ont définitivement été acquises par 380 collaborateurs respectant la condition de présence obligatoire.

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

### Durée du travail

Indicateur n°6 : Temps de travail et aménagement

Zone géographique	Durée légale du temps de travail hebdomadaires
France	35 heures
Benelux	38 heures en Belgique 40 heures au Luxembourg
Espagne	40 heures
Italie	40 heures

Au global, le nombre d'heures travaillées sur 2017 s'est élevé à 1,29 millions d'heures, contre 1,26 millions d'heures en 2016, soit une hausse de 1,9 % cohérente avec l'évolution du niveau d'activité (+1,4 %).

### Mécanismes d'aménagement du temps de travail

Indicateur n°6 : Temps de travail et aménagement

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

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

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

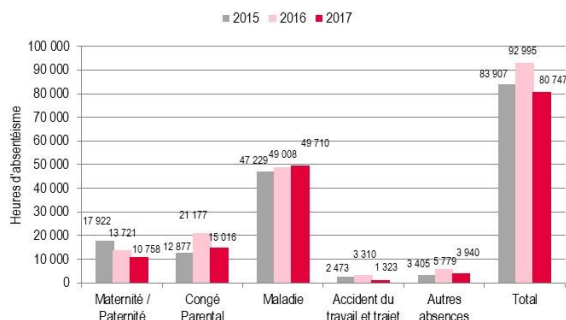
Dans les autres pays d'implantation du Groupe, il n'existe pas de mécanismes d'aménagement du temps de travail.



## Absentéisme

Indicateur n°7 : Mesure de l'absentéisme

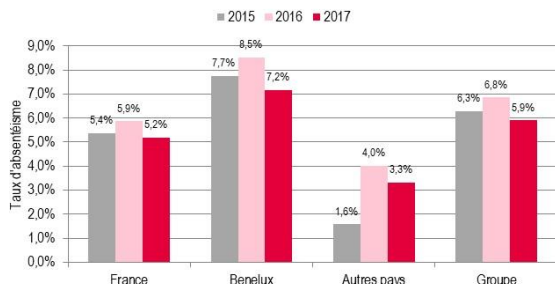
### Nombre d'heures d'absentéisme par motif



Alors que le nombre d'heures travaillées a augmenté de 1,9 % entre 2016 et 2017, le nombre d'heures d'absence à, lui, baissé de 13,2 %. Cette baisse provient essentiellement de la forte diminution des congés parentaux (- 29,1 %). Par ailleurs, le nombre d'heures d'absence lié à des accidents du travail et de trajet reste faible puisqu'il représente seulement 0,1 % du nombre total d'heures travaillées, contre 0,3 % en 2016.

### Évolution du taux d'absentéisme par zone géographique

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



Ainsi, le taux d'absentéisme du Groupe, tous motifs confondus, est en baisse de 90 points de base pour s'établir à 5,9 % contre 6,8 % en 2016. Cette baisse est cohérente avec la baisse des congés parentaux en France.

## Thème n°3 : La formation

Indicateur n°8 : Description et évolution de la politique du Groupe en matière de formation

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

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

- nouveaux outils digitaux ;
- logiciels informatiques ;
- techniques de management ;
- techniques commerciales et marketing ;
- comptabilité / gestion / juridique.

Les demandes de formation doivent être validées par le responsable hiérarchique et sont gérées par les services des ressources humaines en France et en Belgique.

Le récapitulatif des formations réalisées par des organismes externes sur les deux dernières années est le suivant :

2017	Personnes formées	Heures de formation	Montant investi (en K€)
France	196	3 042	148
Benelux	134	1 275	6
Autres pays	-	-	-
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>4 317</b>	<b>154</b>

2016	Personnes formées	Heures de formation	Montant investi (en K€)
France	212	2 805	124
Benelux	68	940	16
Autres pays	-	-	-
<b>Total</b>	<b>280</b>	<b>3 745</b>	<b>140</b>

Ces tableaux appellent les commentaires suivants :

- en France, les heures de formation ne tiennent pas compte du CPF (Compte Personnel de Formation) et des formations internes ;
- au Benelux, les heures présentées incluent essentiellement des formations gratuites car financées via un accord réglementaire.

Ainsi, sur cette base, en 2017, pour l'ensemble du Groupe, 4 317 heures de formations ont été dispensées à 330 collaborateurs, soit une hausse de 15,3 % du nombre d'heures de formation par rapport à 2016 (3 745 heures pour 280 collaborateurs), représentant l'équivalent de 46,3 % de personnes formées en 2017 (contre 40,0% en 2016).

Les montants directement investis sont passés de 140 K€ en 2016 à 154 K€ en 2017, soit une hausse de 10,0 %. Ce budget représente 0,5 % de la masse salariale du Groupe en 2017, contre 0,4 % en 2016.

En France, les formations entamées en 2017 dans le cadre du CPF vont représenter l'équivalent de 12 018 heures de formations pour 108 collaborateurs, pour un montant valorisé à 422 K€.

## Thème n°4 : Relations sociales

### Organisation du dialogue social

*Indicateur n°9 : Caractéristiques du dialogue social*

En France, la société HighCo DATA est dotée d'un comité d'entreprise. Ce comité a reçu, au titre de 2017, une dotation d'un montant total de 31 K€, contre 29 K€ en 2016.

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

Des réunions avec ces organismes représentatifs du personnel ont lieu régulièrement dans l'année et font l'objet de procès-verbaux écrits. Les sujets abordés recouvrent tout type d'information : gestion sociale quotidienne, informations financières, organisation et conditions de travail, formation, informations sur les évolutions de la réglementation, etc.

Dans les autres zones géographiques du Groupe (Espagne et Italie), ce type d'organe de représentation des salariés n'existe pas, les seuils réglementaires n'étant pas atteints.

### Bilan des accords collectifs

*Indicateur n°10 : Bilan des accords collectifs*

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

En France, les principaux accords concernent des aménagements du temps de travail (cf. indicateur n°6) et des accords de rémunération collectifs (cf. indicateur n°5). De plus, l'ensemble des collaborateurs français, quel que soit leur statut, bénéficie des mêmes régimes de mutuelle et de prévoyance, à l'exception des salariés de deux sociétés qui bénéficient d'une mutuelle et/ou d'une prévoyance différentes.

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

### Communication interne

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

Le Groupe a toujours accordé une grande importance à la communication interne et souhaité associer tous ses salariés à son projet, tant en les informant des étapes financières et stratégiques, qu'en partageant des moments de convivialité,

de challenge ou d'*incentive*, notamment par les événements suivants :

- Pour l'information :
  - les réunions d'information des salariés sur les résultats annuels et/ou les événements majeurs sur les principaux sites d'implantation du Groupe ;
  - les réunions spécifiques avec les équipes dédiées (administratives ou opérationnelles) ;
- Pour la convivialité et l'unité :
  - les soirées internes des collaborateurs ;
  - les séminaires de certaines entités opérationnelles ;
  - les séminaires managers.

Pour la communication interne au quotidien, le Groupe s'appuie depuis 2016 sur son réseau social d'entreprise : HighCONNECT. Cette plateforme a pour objectif de faciliter les échanges internes, « Business » ou de « Vie du Groupe », à travers notamment : un fil d'actualité, des communautés de travail collaboratif transversales, une veille marché hebdomadaire, des revues de cas clients, de l'engagement via des concours internes, et des mises en avant de collaborateurs (talents, nouveaux arrivants, portraits, etc.). En 2017, le Groupe a développé, en interne, une application mobile dédiée.

HighCONNECT

Par ailleurs, depuis 2016, l'association sportive « Olympique HighCo » (OHC) permet, en partie grâce à une dotation financière du Groupe, à plus de 200 collaborateurs de participer à des événements sportifs en organisant des sessions sportives, certaines encadrées, directement dans les locaux du Groupe ou à proximité : fitness, escalade, VTT, randonnée pédestre, « urban foot », badminton, etc.



En septembre 2017, et afin de renforcer la cohésion entre les différentes filiales du Groupe, l'association OHC a organisé ses premières HIGHCOLYMPIADES intersites. Cet événement sportif a réuni, l'espace d'une journée à Aix-en-Provence, plus de 90 collaborateurs autour d'épreuves individuelles et collectives. Au-delà d'avoir pu partager un moment convivial, l'équipe vainqueur a fait un don à une association préalablement choisie.



Le Groupe a également poursuivi ses autres programmes de communication interne avec les événements et ateliers suivants :

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

Plusieurs présentations destinées à tous les salariés ont ainsi été organisées en Belgique et en France.

## Thème n°5 : Santé et sécurité

### Conditions de santé et de sécurité au travail

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

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

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

Il existe des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en France et en Belgique (dénommé comité pour la prévention et la protection au travail ou CPPT). Les seules maladies professionnelles identifiées historiquement sont liées à la gestuelle répétée des opérateurs de saisie de HighCo DATA.

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

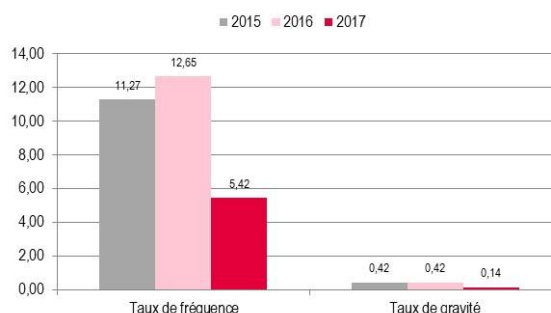
Il n'existe pas au sein du Groupe d'accords signés en matière de santé et de sécurité au travail.

### Fréquence et gravité des accidents du travail

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

Le Groupe suit les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail selon les modes de calcul suivants :

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

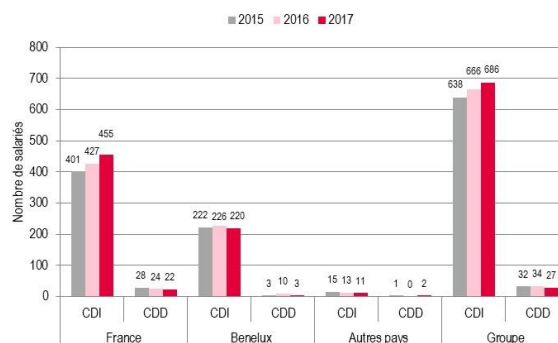


En 2017, le taux de fréquence d'accidents du travail a diminué de plus de la moitié pour s'afficher à 5,42 (contre 12,65 en 2016). Cette variation est directement liée à la forte diminution du nombre d'accidents du travail recensés. Le taux de gravité a également fortement baissé pour s'afficher à 0,14 en 2017 (contre 0,42 en 2016). Cette variation significative s'explique principalement par le fait qu'en 2015 et 2016, un collaborateur avait été arrêté pendant plusieurs mois. Sans cet arrêt, le taux de gravité aurait été respectivement de 0,13 et 0,17 en 2015 et 2016. Ces indicateurs confirment la faible dangerosité à laquelle sont exposés les salariés au sein du Groupe.

## Thème n°6 : Egalité de traitement

### Évolution des effectifs par type de contrats

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



La proportion de contrats à durée indéterminée est en légère hausse : 96,2 % à fin 2017 contre 95,1% à fin 2016. Le Groupe

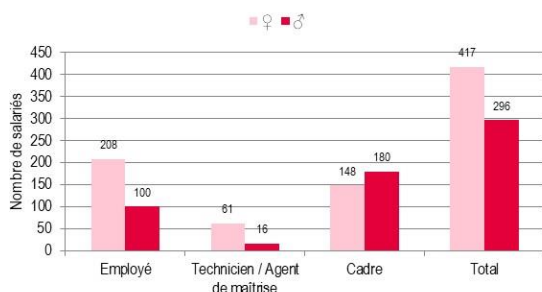


a généralement peu recours à des contrats à durée déterminée, ce qui s'explique par le besoin d'une main d'œuvre stable, qualifiée et expérimentée pour répondre aux attentes des clients. Pour certaines campagnes promotionnelles ponctuelles nécessitant plus de réactivité, le Groupe privilégie le recours à des travailleurs intérimaires.

### Égalité professionnelle entre femmes et hommes

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

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



L'analyse des postes occupés par les femmes au sein du Groupe traduit bien la volonté affichée de donner aux femmes et aux hommes les mêmes chances d'évolution. Les femmes représentent 58,5 % du total de l'effectif à fin 2017. Si l'équilibre n'est pas encore atteint au niveau des cadres, il est proche puisque les femmes représentent 45,1 % de cette catégorie.

Au niveau de la gouvernance du Groupe :

- un tiers des membres du Conseil de Surveillance de HighCo, organe de contrôle du Groupe, sont des femmes ;
- deux tiers des membres du Directoire sont des femmes depuis 2017.

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

### Personnel en situation de handicap

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

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

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

En 2017, le Groupe a employé directement 6 collaborateurs en situation de handicap, en France et en Belgique.

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

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

Le montant confié à ces établissements en 2017 équivaut à l'emploi de 2,4 unités (selon la définition de l'Agefiph), résultant de contrats de sous-traitance et de mise à disposition en France.

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

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

Depuis la création du Groupe, la valeur « Respect », dans la continuité de la valeur historique « Exemplarité », a toujours conduit les dirigeants de HighCo à faire de la lutte contre toute forme de discrimination un principe fondamental de son fonctionnement.

Cette ligne de conduite s'est traduite, en 2012, par la rédaction et la diffusion d'une charte d'éthique auprès des collaborateurs, mise à jour en 2017. Cette charte, examinée par le Comité d'audit, rappelle en particulier que le Groupe rejette toute forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ainsi que tout comportement et propos humiliant. Elle a été renforcée par l'adhésion, depuis 2014, au Global Compact. En France, le service de recrutement, chargé d'évaluer humainement et techniquement les candidats, est composé de trois personnes, sensibilisées à la lutte contre toute forme de discrimination et à la promotion de l'égalité des chances. À l'international, les responsables opérationnels recrutent directement leurs équipes, tant par candidatures spontanées que par l'intermédiaire de cabinets de recrutement. Les candidats à des postes de management sont présentés à la Direction du Groupe pour validation.

Par ailleurs, le Groupe est essentiellement implanté dans les pays de l'Union Européenne ayant ratifié les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, et qui disposent tous d'une législation protectrice en matière sociale, dans tous les domaines couverts par ces conventions. Chaque pays où est implanté le Groupe est doté d'un service ressources humaines qui s'assure du respect des dispositions fondamentales du droit du travail.

## INFORMATIONS SOCIÉTALES

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

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

Le Groupe fait intervenir de nombreux sous-traitants et prestataires externes pour mener à bien son activité. Avec un chiffre d'affaires 2017 de plus de 149 M€ et une marge brute de 82 M€, c'est plus de 67 M€ qui sont sous-traités et des achats qui sont revendus (contre 74 M€ en 2016), soit 45 % du chiffre d'affaires 2017 (contre 48 % en 2016).

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

- achat de papier, cartons, PLV, logiciels, primes et objets publicitaires ;
- création graphique, images et photos ;
- impression et distribution des supports de communication ;
- achat d'espaces publicitaires offline et online ;
- production média et événementielle, et sociétés d'animation ;
- prestations informatiques et technologiques ;
- prestations logistiques ;
- achats de « trafic » auprès des opérateurs de télécommunication dans le cadre des activités de « Push SMS / Notifications » ;
- lecture et encodage de données marketing pour les activités de clearing.

Depuis 2014, HighCo demande à ses principaux fournisseurs de signer sa charte des achats responsables, à la fois fondée sur sa volonté de construire une relation durable avec ses fournisseurs et sous-traitants, et basée sur les dix principes du Global Compact. Ainsi, fin 2017, près de 137 fournisseurs et sous-traitants ont signé la charte HighCo, contre près de 120 à fin 2016.

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

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

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

Le Groupe peut recourir à la sous-traitance dans des pays hors Union Européenne. A ce titre, les activités DATA conduisent à sous-traiter une partie importante des activités de comptage à un groupe franco-belge spécialisé dans le traitement externalisé de flux documentaires, disposant d'un centre de traitement au Maroc. Dans ce cas, le cadre contractuel de la collaboration prévoit que le sous-traitant et ses éventuels prestataires respectent les règles :

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

De plus, le Groupe procède régulièrement à des visites sur les sites de production afin de s'assurer du respect, par son sous-traitant, de ces règles.

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

#### En termes d'emploi

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

Depuis sa création, le Groupe a toujours conservé une forte implantation en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, où se situe son siège social, ainsi que certaines filiales. Il y emploie d'ailleurs près de 300 personnes à fin 2017, soit plus d'un tiers des effectifs du Groupe, et plus de la moitié des collaborateurs français, ce qui en fait un acteur important de la vie économique locale, notamment dans le domaine de l'emploi.

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

#### En termes de développement régional

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

Dans sa région historique d'implantation (Aix-en-Provence / Marseille), le Groupe a noué, par l'intermédiaire notamment de ses dirigeants et de son Président-Fondateur, des liens étroits

et constructifs depuis plusieurs années à travers des organisations intervenant dans différents domaines :

- l'éducation, en devenant partenaire de la chaire « Business in a connected world » de KEDGE Business School, grandes écoles de management, dont l'un des principaux campus est situé à Marseille ;
- l'informatique, par l'organisation de « Meetup » en partenariat avec l'AFUP Aix-Marseille (Association Française des Utilisateurs de PHP) sur des thématiques digitales ;
- le sport et l'entreprise, par la présence d'un des dirigeants du Groupe au conseil d'administration de l'Association Olympique de Marseille, mais aussi des participations financières auprès d'associations sportives amateur locales ;
- la culture, par la participation, avec d'autres entreprises, à l'association Mécènes du Sud depuis sa création, en 2003, dont la volonté est de stimuler la création artistique contemporaine régionale, mais aussi en tant que donateur de la manifestation artistique « MP2018 » ;
- la solidarité, par la collecte de jouets pour l'association « Remise en jeux », atelier d'insertion dont l'activité est la remise en état et la vente de jouets d'occasion issus de collectes solidaires, avec pour objectif de favoriser le retour au travail et l'accompagnement socio-professionnel de personnes qui sont en difficulté face au marché de l'emploi.

En Belgique, du fait de l'implantation des filiales du Groupe dans une petite commune (Asse), le Groupe a noué des relations de très bonne qualité avec les collectivités locales et les commerces locaux. Ces bonnes relations se sont notamment traduites, en 2016, par la construction d'un nouveau quartier résidentiel familial très proche des locaux du Groupe, réalisé par la commune belge, et ayant nécessité au préalable le transfert d'une partie du terrain occupé par HighCo pour la création d'une nouvelle voie d'accès.

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

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

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

Outre les événements et partenariats régionaux présentés ci-avant, le Groupe, à travers ses managers, a également toujours été fortement impliqué dans son écosystème d'affaires. HighCo a pour ambition de permettre aux marques d'être en phase avec les attentes d'un consommateur omnicanal et un point de vente qui évolue, notamment avec l'impact du Digital.

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

- l'Institut Du Commerce (IDC), plateforme de rencontre au sein de laquelle tous les acteurs du commerce, industriels, distributeurs et prestataires de service peuvent travailler ensemble pour mieux satisfaire les attentes des *shoppers* ;
- l'Association des Agences-Conseils en Communication (AACC), dont l'ambition est de défendre et promouvoir les métiers de la communication ;
- le Paris Retail Week, événement professionnel européen dédié à la communauté du commerce global sur les enjeux du cross-canal et de la digitalisation du point de vente et de la distribution ;
- l'Association Française du Multimédia Mobile (AFMM), qui regroupe les principaux acteurs du marché du multimédia mobile en France, notamment en tant que représentant de la Mobile Marketing Association (MMA), membre permanent de la commission déontologique.

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

HighCo met également à disposition de ses clients des outils opérationnels tels que des infographies, des mémos ou encore une newsletter hebdomadaire, publiés notamment sur le blog « Promoaffinity » ([www.promoaffinity.com](http://www.promoaffinity.com)). Ce blog permet de partager des informations sur le *Store & Digital*, les *Shoppers*, des études de cas, et des données clés du marché.

De plus, pour favoriser l'innovation, HighCo regroupe régulièrement des centaines de professionnels du *Retail* et de la grande consommation lors du *Digital Shopper's Day*. C'est un moment privilégié autour d'experts et de clients pour échanger, revenir sur des cas concrets, et expérimenter des solutions digitales innovantes. Fort de la réussite des éditions précédentes, le thème abordé en France début 2018, annoncé fin 2017, était : « Le Customer-Based Marketing est-il performant ? ».



Par ailleurs, au-delà des fortes implications professionnelles, le Groupe soutient les initiatives de partenariat avec des parties prenantes non professionnelles. C'est pourquoi, pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, HighCo s'est associée à l'EFS (Etablissement Français du Sang) pour organiser des collectes. En 2017, HighCo a décidé d'aller plus loin en communiquant solidairement sur l'opération « #MissingType » pour sensibiliser le plus grand nombre autour du don de sang dans le cadre de la

journée mondiale des donneurs de sang. Ainsi, pendant toute la durée de l'opération, les lettres A, B et O ont disparu temporairement de nos logos sur les sites internet, intranet, enseignes, profils de réseaux sociaux, etc.



Enfin, HighCo a créé, fin 2017, le « Fonds HighCo pour entreprendre » et lance le « Prix Frédéric Chevalier ». Depuis sa création, le Groupe a toujours mené une ambitieuse politique de création et d'acquisition de startups et encouragé l'esprit entrepreneurial. Pour aller encore plus loin dans sa démarche, et fidèle à ses valeurs – Innovation, Performance, Respect et Passion – le Groupe a décidé de créer le « Fonds HighCo pour entreprendre ». L'objectif de ce fonds est d'accompagner concrètement les jeunes entrepreneurs dans leur formation, insertion sociale, réalisation de projets innovants, en particulier digitaux, solidaires ou répondant à des problématiques de protection de l'environnement et de développement durable. De plus, le « Fonds HighCo pour entreprendre » décernera, chaque année, le « Prix Frédéric Chevalier », fondateur de HighCo, destiné à soutenir le projet d'un jeune, de 18 à 25 ans, sur la région Pays d'Aix Marseille. Ce nouveau fonds illustre ainsi parfaitement la volonté forte du Groupe d'agir et de s'engager encore davantage en matière de responsabilité sociale et environnementale.

## Thème n°10 : Loyauté des pratiques

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

L'exemplarité et le respect font partie des valeurs fortes et fondatrices de HighCo, formalisées depuis des années dans sa charte d'éthique, communiquée à l'ensemble des salariés. Cette charte d'éthique présente les principes d'éthique du Groupe : respect des lois, honnêteté et intégrité, respect des autres, préservation des intérêts du Groupe, transparence et pertinence des informations communiquées, respect de l'environnement. Elle décline ensuite ces principes en rappelant les responsabilités des collaborateurs du Groupe auprès de ses principaux partenaires : autorités, collaborateurs entre eux-mêmes, clients, fournisseurs, concurrents, actionnaires et consommateurs.

Par ailleurs, en tant que signataire du Global Compact, HighCo soutient et applique depuis des années le principe de lutte contre toute forme de corruption. Le Groupe a donc adopté un Code de conduite anti-corruption, également communiqué à

l'ensemble des salariés, qui s'attache à lutter contre toutes les formes de corruption.

Parallèlement, le Groupe a mis en place depuis de nombreuses années des procédures internes de contrôle permettant de limiter le risque de corruption et de fraude. Ces procédures sont détaillées aux pages 90 à 98 du document de référence 2017.

Enfin, si un collaborateur a personnellement connaissance d'un crime ou d'un délit, ou d'une violation grave et manifeste de la Loi, d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général, de conduites ou de situations contraires au Code de conduite anti-corruption, dans la mesure où ces situations sont susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence, il est invité à le signaler en se conformant au dispositif d'alerte et de signalement disponible sur [www.highco.com](http://www.highco.com) et sur le réseau social entreprise.

## INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Depuis 2014, le Groupe relaie auprès de ses collaborateurs sa politique environnementale organisée autour de 4 objectifs :

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

## Thème n°11 : Organisation générale

### Organisation pour prendre en compte les questions environnementales

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

Le Comité d'audit, qui traite des questions RSE, travaille à la mise en place d'une stratégie environnementale cohérente pour le Groupe, et au suivi d'indicateurs clés de performance.

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

- le Groupe n'occasionne pas de rejets significatifs dans l'air, l'eau et les sols pouvant affecter gravement l'environnement ;
- son activité, développée en milieu urbain et péri-urbain, n'occasionne pas de nuisances sonores ou olfactives significatives sur l'environnement, et ne porte pas atteinte à l'équilibre biologique ou à la biodiversité ;
- aucune provision ou garantie pour risques en matière environnementale n'existe dans les comptes du groupe HighCo, et aucune dépense n'a été engagée pour prévenir les conséquences de l'activité sur l'environnement ;

- aucune indemnité n'a été versée depuis la création du Groupe en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement, et aucune action n'est menée en réparation de dommages causés à celui-ci.

### Démarches d'évaluation ou de certification

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

Convaincu que le prix n'est pas l'unique facteur dans la négociation et la décision d'achat de ses clients, marques et distributeurs, le Groupe s'est lancé, il y a quelques années, dans une démarche d'évaluation indépendante sur les thématiques de la RSE. Cette évaluation, réalisée par la société EcoVadis, est basée sur une méthodologie éprouvée qui repose sur 21 critères et 4 thèmes : l'environnement, les conditions de travail équitables, l'éthique des affaires, et la chaîne d'approvisionnement. Pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, HighCo a atteint la plus haute catégorie de notation en étant « GOLD » du « CSR rating EcoVadis ». Ainsi, le Groupe se situe désormais dans le top 1 % des fournisseurs évalués.



Par ailleurs, le Groupe n'impose pas mais encourage ses filiales à initier des démarches d'évaluation ou de certification. Ainsi, après avoir accompagné HighCo DATA France, filiale la plus importante du Groupe, dans la réalisation d'un bilan gaz à effet de serre (GES), le Groupe a décidé d'aller plus loin dans cette démarche en réalisant, depuis 2015 (année de référence), un bilan GES annuel sur tous ses sites français, soit 72 % de l'activité totale du Groupe en 2017 en termes de marge brute. Les résultats de ce bilan sont présentés dans le thème n°13 ci-après.

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

### Matières premières

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

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

Néanmoins, la digitalisation de ses solutions, axe stratégique prioritaire du Groupe, doit permettre de réduire la consommation de papier année après année. Or, HighCo a réussi sa mutation digitale puisque l'objectif qui était de dépasser une part de 50 % de sa marge brute dans le Digital a été atteint au 4<sup>ème</sup> trimestre

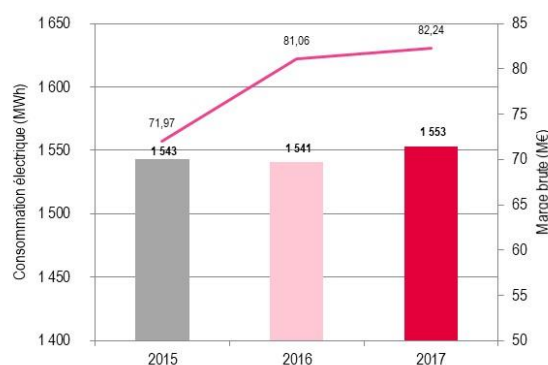
2017 (50,2 %). Sur l'exercice 2017, les activités digitales ont représentées 47,8 % de la marge brute du Groupe, contre 46,6 % en 2016.

### Consommation d'énergie et d'eau

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

Indicateur n°29 : Consommation d'eau et approvisionnement

La consommation d'électricité est en légère croissance et ressort à 1 553 MWh, contre 1 541 MWh en 2016 (+0,8 %), ce qui est cohérent avec la croissance d'activité (+1,4 % en 2017).



La consommation de gaz, qui ne concerne que les entités belges, est en légère baisse et s'établit à 423 MWh 2017, contre 437 MWh en 2016 (-3,2 %).

Aucun site n'a directement recours à des énergies renouvelables.

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

Depuis 2012, le Groupe communique uniquement ses consommations d'électricité et de gaz. Celles d'eau demeurent faibles, et la marge de manœuvre du Groupe sur sa consommation reste limitée, étant donnée l'utilisation faite (bureaux) et les sources d'approvisionnement (exclusivement auprès de prestataires nationaux standards). Néanmoins, dès qu'il en a l'opportunité, le Groupe tend vers une diminution de ses consommations. Par exemple, le bâtiment en Belgique récupère l'eau de pluie pour les toilettes et l'eau restante est transportée via des fosses vers le sol. Une partie de cette eau passe également dans un étang de récupération, utilisable par les services de lutte contre les incendies.



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

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

Compte tenu de l'activité du Groupe, les rejets de gaz à effet de serre sont peu significatifs. Les principaux gaz à effet de serre émis proviennent des déplacements : trajets domicile-travail et déplacements entre les sites du Groupe, en clientèle et sur les points de vente. Tous ces trajets se font avec des modes de transports variés : véhicule personnel, véhicule de fonction, train, avion, transports en commun. De ce fait, sans un outil spécifique dédié, il est difficile d'estimer précisément les émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble du Groupe. Néanmoins, comme mentionné dans ses démarches d'évaluation ci-avant, le Groupe réalise un bilan GES depuis 2015.



Ainsi, les émissions GES (« scope 1 et 2 ») sont passées de 250 tCO2e en 2016 à 203 tCO2e en 2017, soit une baisse de 19 %. Cette diminution s'explique essentiellement par une recharge de fluides frigorigènes bien moins importante en 2017.

Le Groupe encourage toute initiative visant à réduire ces émissions.

A fin 2017, le parc automobile du Groupe, en propre ou en location, est composé de 45 véhicules en France (44 à fin 2016), et de 166 véhicules à l'international (187 à fin 2016), essentiellement utilisés en Belgique par les merchandisers.

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

À Aix-en-Provence, étant donné le manque d'infrastructures de transports en commun, les salariés utilisent principalement

leurs véhicules pour rejoindre leur lieu de travail. De plus, depuis 2014, les collaborateurs qui bénéficient d'un véhicule de fonction sont orientés, lors du renouvellement de ce dernier, vers des modèles plus écologiques.

A Paris, où le bâtiment du Groupe est situé en centre-ville, les transports en commun sont largement privilégiés par les salariés, d'autant plus que les places de parking privatives sont volontairement très limitées.

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

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

## Thème n°14 : Gestion des déchets et économie circulaire

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

Indicateur n°32 : Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire

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

Les déchets de bureau sont des déchets classiques : papeterie, cartouches d'imprimante, matériel informatique en fin de vie. Chaque site du Groupe dispose de poubelles de tri du papier, qui sont enlevées par des organismes spécialisés dans le recyclage.

Les cartouches d'imprimantes et le matériel informatique obsolète sont triés et récupérés par les prestataires qui en assurent le recyclage puis la destruction.

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

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

Enfin, depuis 2015, HighCo a une participation de 3 % dans la start-up PHENIX qui avait gagné le prix spécial du concours FIRST Awards 2015, co-organisé par HighCo. PHENIX est une entreprise sociale qui accompagne ses clients professionnels (grande distribution, industriels, secteur événementiel, etc.) dans leur transition vers le tournant de l'économie circulaire, en répondant avec les solutions les plus innovantes et adaptées à leurs problématiques de réduction de gaspillage et de valorisation des déchets. En professionnalisant, structurant et simplifiant leurs flux de dons, revente, ou recyclage de produits alimentaires et non alimentaires, et en accompagnant leurs équipes sur le terrain, PHENIX permet à ses clients d'améliorer leur empreinte écologique et sociétale, tout en générant des gains économiques substantiels. Depuis 2014, PHENIX a pu ainsi revaloriser plus de 14 000 tonnes de produits alimentaires, équivalent à la création de plus de 29 millions de repas redistribués aux populations défavorisées, et revaloriser plus de 1 600 tonnes de matériel.



En participant financièrement à cette levée de fonds, HighCo soutient PHENIX et s'engage concrètement en faveur d'une transition vers une économie circulaire.



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



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur  
le Progrès** sur la mise en œuvre des  
principes du **Pacte mondial des  
Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur  
son contenu.