



HARTWOOD

Consulting & Innovation

# **Communication sur le progrès Global Compact**

---



## SOMMAIRE

Lettre d'engagement .....	3
Vision .....	4
1. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME .....	5
2. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DU TRAVAIL.....	5
2.1. Evaluation, politique et objectifs.....	5
2.2. Mise en œuvre.....	5
2.3. Mesure des résultats .....	7
3. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT .....	8
3.1. Evaluation, politique et objectifs.....	8
3.2. Mise en œuvre.....	8
3.3. Mesure des résultats .....	8
4. PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	9
4.1. Evaluation, politique et objectifs.....	9
4.2. Mise en œuvre.....	9

Version	Date	Auteur	Fonction	Description des modifications
<b>0.0</b>	01/08/2016	ASU	AQS	Création du document
<b>0.1</b>	25/07/2017	ASU	AQS	Mise à jour des informations et de la charte graphique
<b>0.2</b>	16/10/2018	BME	AQ/RSE	Mise à jour des informations et de la charte graphique



## Lettre d'engagement

**Objet :** Renouvellement de notre engagement envers le Pacte Mondial des Nations Unies et ses principes.

Paris, le 16 Octobre 2018

Mesdames, Messieurs,

Depuis trois années, notre filiale principale, AFD.TECH, renouvelle son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Désireux de nous améliorer, cette année c'est le groupe HARTWOOD dans son intégralité qui décide de s'impliquer dans les thématiques clés du Global Compact.

Cette quatrième année est l'occasion de renforcer et structurer une démarche RSE pour l'ensemble des filiales qui composent notre groupe. Les principes du Pacte Mondiales sont indissociables de notre stratégie de développement. Nous nous engageons à respecter ces dix principes et à prendre des initiatives afin d'accroître nos résultats dans ces domaines.

Ce rapport est l'occasion de partager avec tous nos partenaires, clients, collaborateurs, notre démarche et nos objectifs pour cette année.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à cette communication sur le progrès, recevez, Mesdames, Messieurs, chers clients, chers partenaires, chères collaboratrices et chers collaborateurs nos sentiments respectueux et dévoués.

Jérôme PICARD

Directeur Général

Francis JOYAUX

Président



## Vision

Nous sommes convaincus de l'importance du développement durable dans la globalité de nos activités. Nos certifications en matière de Qualité et de Sécurité de l'information ainsi que notre volonté d'avancer sur la voie du RSE, nous permettront de faire grandir tous nos collaborateurs.

De manière générale, notre organisation réalise au quotidien des actions dans les domaines concernés par le Global Compact et plus généralement dans la RSE. Ces actions sont parfois isolées et sont des initiatives de nos filiales ou de certains services. Notre objectif à court terme est de structurer l'ensemble de notre démarche RSE au sein du groupe HARTWOOD. Nous souhaitons faire valider nos progrès chaque année avec l'évaluation d'EcoVadis. Afin de concrétiser cet objectif, le service Qualité / Sécurité participe activement au déploiement et au recensement des actions entreprises. La Direction, soucieuse de l'impact de la RSE dans la performance de l'entreprise, apporte tout son soutien dans cette démarche.



## 1. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

HARTWOOD veille au respect du droit international relatif aux droits de l'Homme. Notre société adhérant à la convention collective SYNTEC ainsi qu'aux principes du Global Compact, nous nous engageons pleinement à respecter en tout point les Droits de l'Homme en matière d'emploi, de discrimination, de travail des enfants et de travail forcé.

D'autre part, HARTWOOD veille à ne pas se rendre complices de violation des Droits de l'Homme et de ne pas travailler avec des partenaires potentiels ne respectant pas ces droits.

Lors de la recherche de nouveaux fournisseurs, en France ou à l'étranger, les exigences concernant le respect des droits de l'Homme sont intégrées à l'appel d'offre au même titre que les exigences en matière de QHSE & RSE.

De plus, HARTWOOD évalue annuellement la performance de ses fournisseurs sur différents critères tels que la qualité de la prestation, le tarif et le respect des droits de l'Homme. Notre service Achats est extrêmement attentif concernant la régularité de l'ensemble de nos fournisseurs et sous-traitants.

Enfin, ECOVADIS, notre tiers de confiance en matière de politique RSE, est chargé de vérifier la mise en œuvre des mesures concernant la responsabilité sociétale de l'entreprise et entre autre, le respect des droits de l'Homme.

## 2. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DU TRAVAIL

### 2.1. Evaluation, politique et objectifs

HARTWOOD s'engage à promouvoir et à respecter la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective. HARTWOOD veille également à lutter efficacement contre toute forme de discrimination à l'embauche en respectant une charte de recrutement faisant la part belle aux compétences.

Enfin, HARTWOOD est sensible aux conditions de travail en entreprise et dans cet esprit, met en place, à travers les décisions de la Direction Générale, les améliorations permettant le développement des compétences des collaborateurs et leur évolution au sein de l'entreprise.

### 2.2. Mise en œuvre

#### **Respect de la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.**

100% du personnel est représenté par des instances élues par le personnel ; le comité d'entreprise se réunit chaque mois, idem pour les délégués du personnel tandis que le CHSCT se réunit tous les trois mois. Le changement de réglementation prévoyant le regroupement des instances représentatives en un seul Comité Social et Economique est en cours d'étude avec notre service Juridique.

Nos Instances Représentatives du Personnel (comités d'entreprise, délégués du personnel, syndicats, CHSCT) ont toute latitude pour communiquer selon les procédures légales en vigueur décrites dans le Code du Travail français.

Chaque instance représentative (Syndicats, DP, CE ou CHSCT) gère ses sujets en totale autonomie.

**Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.**

L'ensemble des salariés d'HARTWOOD en France et à l'étranger est signataire d'un contrat de travail. Une rencontre est organisée par les ressources humaines afin de lire, détailler, expliquer et signer le contrat.

Le contrat à durée indéterminée est privilégié lors de l'embauche d'un collaborateur.

**Abolition effective du travail des enfants.**

HARTWOOD s'engage à rompre immédiatement les relations commerciales avec tous clients ou fournisseurs n'ayant pas aboli le travail des enfants.

**Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de gestion des carrières.**

HARTWOOD a déployé une charte du recrutement portant sur l'égalité des chances à l'embauche.

Toutes nos embauches sont réalisées exclusivement sur les connaissances, les compétences, l'expérience des candidats répondant aux besoins de l'entreprise. Ces atouts sont validés (vérification des diplômes, formations et certifications) et font l'objet systématique d'une ou plusieurs prises de référence auprès des précédents employeurs. Aucun critère de discrimination tel que le sexe, l'âge, l'origine ethnique et/ou sociale, la religion, l'opinion politique, le handicap, l'orientation sexuelle n'est pris en considération lors des entretiens et des embauches.

D'autre part, une fois collaborateurs, nos salariés ont un suivi managérial régulier (trimestre, semestre et annuel) permettant non seulement de mesurer leurs motivations et leur satisfaction au sein du poste occupé, mais également de fixer les objectifs SMART pour la période à venir.

On retrouve, à minima, dans l'entretien annuel d'échange, les éléments remarquables suivants :

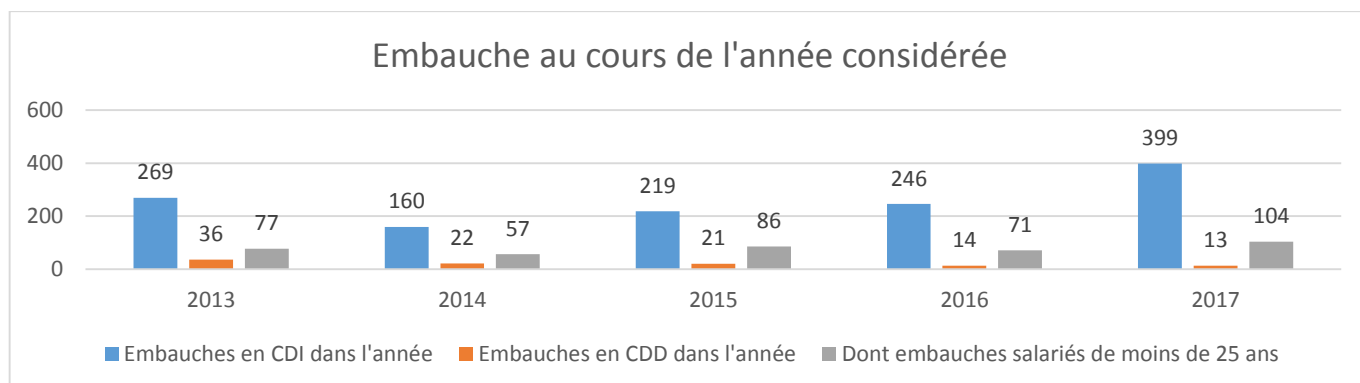
- ◆ Plan de formation individuel et collectif pour l'année à venir.
- ◆ Désideratas des salariés sur leur évolution et leur périmètre technique, fonctionnel et/ou opérationnel.
- ◆ Remontée d'informations sur les projets et/ou les organisations des clients utiles à la société.
- ◆ Capitalisation des expériences réalisées : déceptions, réussites, opportunités, etc.
- ◆ Evaluation du salarié (annuellement) souhaité en vue du COREM.

Il est à noter qu'HARTWOOD accorde une place importante à la formation :

- ◆ Partenariat avec les écoles et universités pour la formation des stagiaires et apprentis,
- ◆ Mise en place d'une université de formation (AFD university) permettant de former nos collaborateurs selon 2 modes de réalisation (présentiel et e-learning) sur les domaines suivants :
  - Technique et technologique (avec possibilité de certification),
  - Développement personnel,
  - Management et savoir-être.



## 2.3.Mesure des résultats



REPARTITION SELON LA NATIONALITE	2013	2014	2015	2016	2017
Français	65,37%	72,04%	74,27%	80,8%	77,3%
Autres Nationalités	34,63%	27,96%	25,73%	19,2%	22,7%

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	2013	2014	2015	2016	2017
Montant en % consacré à la formation continue (formation + CIF)	1,6%	1,6%	1,7%	1,7%	1,1%
Nombre stagiaires	54	53	136	129	158
Nombre d'heures de stage rémunérées	1 445	1 010	3507,50	2092	2858,25
Nombre d'heures de stage non rémunérées	0	0	0	0	0

Catégorie Socioprofessionnelle	Nb salarié 2013 H/F	Nb salariés 2014 H/F	Nb salariés 2015 H/F	Nb salariés 2016 H/F	Nb salariés 2017 H/F
Total	382/97	315/83		488/105	589/150
CADRE			312/79	270/57	332/90
ASSIMILE CADRE	3/0	5/1	6/4	7/3	11/4
NON CADRE	135/20	146/28	178/31	185/39	224/50
APPRENTIS	42/37	2/0	2/0	1/2	0/1



### 3. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

#### 3.1. Evaluation, politique et objectifs

HARTWOOD s'engage à appliquer les mesures de précaution face aux problèmes touchant l'environnement et à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. De plus, notre groupe a pour objectif de renforcer cette démarche environnementale.

#### 3.2. Mise en œuvre

Nos actions en faveur de la protection de l'environnement :

- ◆ Déploiement d'une politique de protection de l'environnement, communiqué à l'ensemble des collaborateurs et affichée dans les zones de communication de l'entreprise.
- ◆ Mise en place d'une politique de gestion des déplacements : Utilisation des transports en commun, contrôle de l'utilisation des véhicules...
- ◆ Réduction du nombre de véhicules dans le parc automobile.
- ◆ Achat / location de véhicule hybride ou à faible en émission de CO2.
- ◆ Achat de matériel informatique et bureautique et de consommables éco-labélisés parmi les mieux (EnergyStar, EPEAT, Blue Angel, TCO, SWAN, Ecolabel Européen)
- ◆ Gestion des consommables : Utilisation de papier recyclé, recyclage des consommables (papier, toner, lampe).
- ◆ Mise en place d'un éclairage à faible consommation d'énergie (Technologie LED).
- ◆ Programmation par défaut des impressions en noir et blanc et recto/verso sur toutes les imprimantes.
- ◆ Utilisation d'un badge d'impression.
- ◆ Recyclage des déchets électroniques.
- ◆ Remplacement des bonbonnes par des distributeurs d'eau filtrée reliés au réseau.

#### 3.3. Mesure des résultats

Consommation carburant	2014	2015	2016	2017
Nbre de litres de diesel consommé	121 121	135 398	127 814	131 159
Nbre de véhicules diesel	71	66	63	61
Nbre d'émission CO <sub>2</sub> en Kg (gasoil)	322 182	360 158	345 098	354 130
Nbre de litres d'essence consommé	10 517	13 955	24 421	26 756





Nbre de véhicules essence	19	19	19	19
Nbre d'émission CO <sub>2</sub> en Kg (essence)	25 452	33 772	58 610	64 214
Nbre total de véhicules	90	85	82	80
Total émission CO <sub>2</sub> consommation carburant (en Kg)	347 634	393 930	403 708	418 345

Consommation électrique en kWh (du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre)	2015 (kWh)	2015 (kWh/m <sup>2</sup> )	2016 (kWh)	2016 (kWh/m <sup>2</sup> )	2017 (kWh)	2017 (kWh/m <sup>2</sup> )
Site de Paris	144 694	158,48	90 177	98,77	139 242	153
Site de Clichy	101 991	153,37	80 853	121,58	68 643	103
Site de Vélizy	116 479	102,62	116 847	102,95	158 748	140
Site de Lyon (27 <sup>e</sup> étage Oxygène)	19 857	54,10	21 343	42,52	18 536	37
Total (en kWh et kWh/m <sup>2</sup> )	363 164	133,87	309 220	96,18	385 169	119,8

## 4. PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

### 4.1. Evaluation, politique et objectifs

HARTWOOD s'engage à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

HARTWOOD est doté de principes, de comportements et d'actions, fondés à la fois sur le respect des lois et règlements nationaux (et internationaux) et sur des engagements propres au Groupe HARTWOOD. Ces principes sont synthétisés et formalisés dans le Code d'éthique et d'engagement durable.

### 4.2. Mise en œuvre

HARTWOOD a mis en place différentes mesures listées ci-dessous :

#### Cadeaux et services :

HARTWOOD déconseille à l'ensemble de ses employés d'offrir des cadeaux à quiconque (même d'une valeur nominale faible)

Cependant des cadeaux peuvent être offerts sous plusieurs conditions :

- ◆ Les biens et services offerts à un tiers ne doivent en aucun cas être dans l'objectif d'obtenir un avantage indu ou d'exercer de façon non justifiée une quelconque influence sur toute action officielle de négociation.
- ◆ la valeur nominale du « cadeau » doit être inférieure à 100€ TTC.
- ◆ Les biens et services offerts, doivent faire l'objet d'une validation de la direction générale.

**Repas professionnels :**

Les repas sont obligatoirement organisés dans le cadre des activités professionnelles. Leur valeur maximale est fixée par le manager (50€/personnes vins compris) et une note de frais devra mentionner le nom du client et les noms des bénéficiaires.

L'ensemble des Notes de Frais sont vérifiées et validées par le responsable hiérarchique.

**Déplacements et hébergements :**

Il peut être nécessaire de payer les frais de déplacement et d'hébergement de tiers, par exemple dans le cadre de participations à des événements. La société HARTWOOD fait une distinction entre un déplacement longue distance et un déplacement local. Un déplacement local en l'occurrence ne nécessite pas l'approbation de la Direction Générale.

Tout déplacement longue distance (plus de 100Km) assorti d'un hébergement nécessite une autorisation écrite préalable émanant de la Direction Générale. Cette autorisation est accordée uniquement si les conditions suivantes sont respectées :

- ◆ L'invitation est conforme aux principes obligatoires.
- ◆ Elle est directement liée à un événement du Groupe HARTWOOD.
- ◆ L'objet professionnel du déplacement ne pouvait ni être satisfait par un moyen plus économique ni en limitant le déplacement à une distance plus courte.

**Engagements fournisseurs :**

Les collaborateurs de l'entité FM (Facilities Management) ne doivent en aucun cas recevoir d'avantages (biens ou services) d'un fournisseur ni solliciter de cadeaux, gratification ou toutes autres faveurs ou avantages de quelque nature que ce soit, ni même communiquer leur adresse personnelle.

L'ensemble des collaborateurs ont été sensibilisés et se sont engagés à respecter ses règles.