



HARTWOOD
Consulting & Innovation

Communication sur le progrès Global Compact

SOMMAIRE

Lettre d'engagement	3
Présentation	4
Notre Vision	7
DROITS DE L'HOMME	8
NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL	10
1.1. Evaluation, politique et objectifs	10
1.2. Mise en œuvre	10
1.3. Mesure des résultats	11
ENVIRONNEMENT	13
1.4. Evaluation, politique et objectifs	13
1.5. Mise en œuvre	13
1.6. Mesure des résultats	14
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	16
1.7. Evaluation, politique et objectifs	16
1.8. Mise en œuvre	16

Version	Date	Auteur	Fonction	Description des modifications
0.0	01/08/2016	ASU	AQS	Création du document
0.1	25/07/2017	ASU	AQS	Mise à jour des informations et de la charte graphique
0.2	16/10/2018	BME	AQ/RSE	Mise à jour des informations et de la charte graphique
0.3	14/02/2020	ASR	AQ/RSE	Mise à jour des informations annuelles Ajout du dispositif d'alerte Ajout des bonnes pratiques environnementales

Lettre d'engagement

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

Paris, le 13 Février 2020,

Mesdames, Messieurs,

Depuis 2016, notre filiale principale, AFD.TECH, renouvelle son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Désireux de nous améliorer, c'est le groupe HARTWOOD dans son intégralité qui décide de s'impliquer dans les thématiques clés du Global Compact et ce depuis un an.

Cette cinquième année est l'occasion de renforcer et structurer une démarche RSE pour l'ensemble des filiales qui composent notre groupe : AFD.TECH, Nexton, Oxiam, Capten, Calypse, Sofine, Evoteo et Loom. 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.



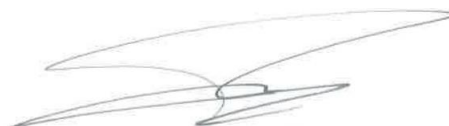
Jérôme PICARD

Directeur Général



Francis JOYAU

Président



Présentation

Implantation

Historiquement installé sur les Champs-Élysées, AFD.TECH ouvre ces portes en 1998. Fort de son succès, le groupe ne cesse de grandir et compte aujourd'hui 8 filiales et le siège.

HARTWOOD
Bruxelles, Paris

AFD.TECH
Aix-en-provence, Bordeaux, Clichy, Vélizy, Lyon, Nantes,
Strasbourg, Rabat, Bruxelles, Luxembourg, Rennes & Toulouse

NEXTON
Paris, Corrèze

CALYPSE
Paris

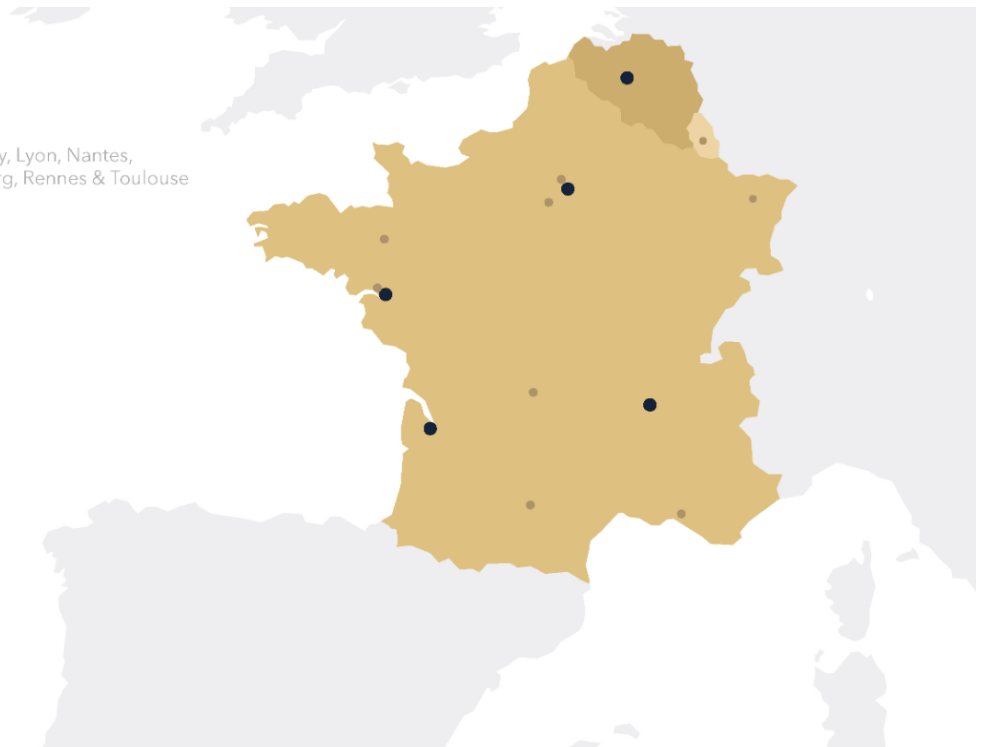
OXIAM
Paris

SOFINE
Paris

CAPTEN
Nantes

EVOTEO
Lyon

LOOM
Bordeaux



Rôle d'Hartwood

Hartwood propose aux entités faisant parties du groupe de prendre en charge l'ensemble des activités de support tel que les moyens généraux, l'administratif, l'informatique, etc. L'objectif est que chacune des entités restent focalisées sur leur cœur d'activité.

Dès lors l'ensemble des méthodologies sur le déploiement des fonctions supports reste centrales comme pour les achats, les moyens généraux, la gestion de la paie, le business support, la qualité et la sécurité, etc.

Les filiales déploient donc les process de Hartwood pour l'ensemble des fonctions supports.

Direction Générale (DG)Président Directeur Général : **Francis JOYAUD**Directeur Général : **Jérôme PICARD**Ces deux personnes président le **Comité de Direction****Direction des Achats & Services généraux (alias FM)**Responsable Achats et Services : **Yann VASSEUR****Direction Administrative & Financière (DAF)**Directeur de l'Administration et des Finances France : **Frédéric de PARSEVAL**Directeur Administratif et Financier Groupe : **Jean-Yves LE MOUILLOUR****Business Support (BSO)**Directeur Business Support : **Damien LECLERC****Direction des Systèmes d'Information (DSI / IT) – RSSI**Directeur du Système d'Informatique & RSSI : **Gwenhaël LE GALLIC****Direction Juridique (DJ)**Responsable des ressources humaines / Juridique : **Carole COLLART****Direction Qualité, sécurité, RSE**Responsable Qualité, sécurité et RSE : **Anthony SOREAU****Témoignages**

J'ai intégré le groupe Hartwood en tant que Business Developer junior au sein de la filiale AFD.TECH. Après 10 ans, Jérôme et Francis m'ont donné ma chance et m'ont permis de construire et de développer Oxiam, la filiale du groupe spécialisée dans la construction et la mobilité. Sans cet esprit entrepreneurial qu'insuffle Hartwood à ses collaborateurs, je n'aurais jamais pu en arriver là où j'en suis actuellement. Merci à eux pour leur confiance ! « Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ! »

David
 Associé & CEO, OXIAM



On dit toujours que la vie est faite de rencontres. Sans Jérôme et Francis, je n'aurais pas pu créer CAPTEN Consulting ! Plus qu'un projet, c'est une histoire... Grandir chez eux, se quitter pour la province et se retrouver pour construire ensemble... Telle est mon histoire ou plutôt la nôtre. Aujourd'hui, nous sommes dans le même bateau mais grâce au support du groupe Hartwood, j'ai la possibilité de me concentrer sur le business pour garder le cap. Partage, valeurs humaines et confiance...

Nicolas
 Fondateur & CEO, CAPTEN



La prise en main par Hartwood du contrôle de gestion, de l'administration et de la finance, nous a permis de nous concentrer sur l'essentiel : la marque employeur & le business ! Grâce à Hartwood, Nexton a pu réaliser en 7 années seulement une très forte croissance et atteindre plus de 200 collaborateurs, 262 projets réalisés, 64 clients. Aujourd'hui, nous sommes Leader du Conseil Digital Opérationnel et deuxième filiale du groupe !

Pierre-Alexis
 Fondateur & CEO, NEXTON

Nos filiales

HARTWOOD SA

Francis JOYAUX (80%) - Jérôme PICARD (20%)

AFD.TECH . Secteur Télécom, IT, Réseau - 1998
 France, Rabat, Bruxelles

AFD.TECH
 YOUR DIGITAL TEAM

OXIAM Ferroviaire et infrastructure - 2011
 Paris

OXIAM
 Talents you need

NEXTON Conseil digital et opérationnel - 2011
 Paris, Corrèze

NEXTON
 Consulting

CALYPSE Industrie Pharmaceutique - 2015
 Paris

CALYPSE⁺
 Consulting

CAPTEN Secteur IT, Industrie - 2017
 Nantes



EVOTEO Traitement et valorisation Data - 2017
 Lyon

evoteo
 Digital intelligence

SOFINE Système bancaire et financier - 2017
 Paris

S O F I N E
 SMART FINANCIAL PARTNERS

LOOM Pilotage de projet IT - 2018
 Bordeaux

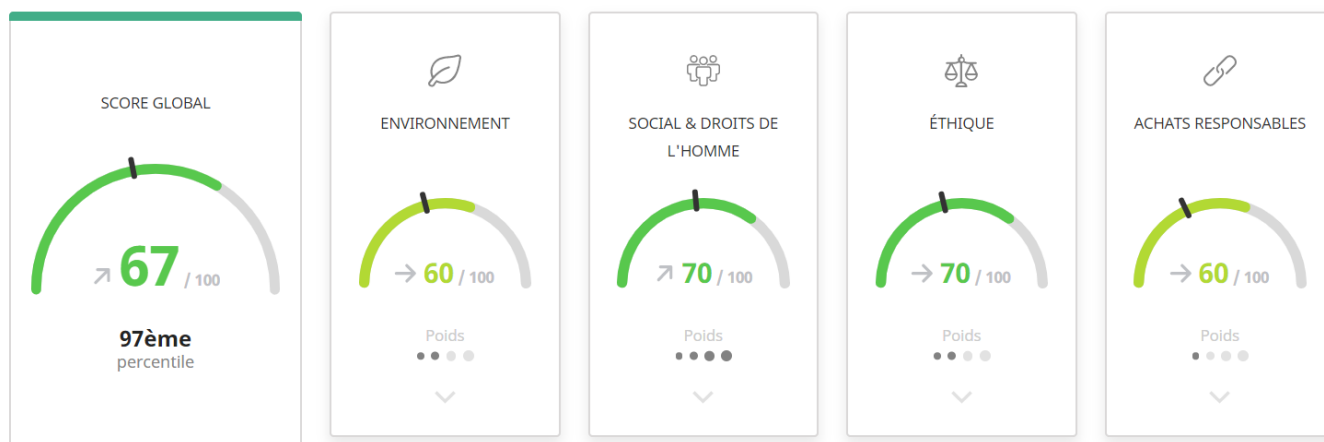
LOOM
 CONSULTING

Notre 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 et de mutualiser les compétences et idées de chacun. Pour cela nous avons créé en octobre 2019, un groupe de travail spécifique RSE réunissant des collaborateurs de plusieurs horizons avec pour objectif commun de faire progresser la vision RSE de l'entreprise. Ce groupe de travail se réunit chaque mois et a le soutien direct de la Direction, notamment avec un compte-rendu et un point qui en découle ou par la présence d'un Directeur stratégique durant la réunion.

Nous souhaitons faire valider nos progrès chaque année avec l'évaluation d'EcoVadis. Durant l'année 2018-2019, l'évaluation Ecovadis nous a d'ailleurs attribué une médaille d'or ainsi que la note de 67/100. Nous recherchons activement d'autres leviers externes et objectifs qui peuvent nous permettre de nous remettre en question et de progresser continuellement dans cette démarche.



67/100
97ème
 percentile ⓘ

ADHESION AU GLOBAL COMPACT



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. Nous déployons pour 2020 un questionnaire RSE qui sera envoyé à nos fournisseurs et sous-traitants. Ce dispositif aura pour vocation de montrer notre sensibilité sur les sujets liés aux Droits de l'Homme entre autre, et d'être dans un dispositif de contrôle et de plan d'action pour l'amélioration des enjeux RSE.

Nous avons également mis en place un système d'alerte. Ce dispositif, via un point d'entrée : alerte@hartwood.eu, va permettre de dénoncer tout manquement aux Droits de l'Homme qui pourrait être observé. La procédure en place a également pour vocation de protéger le lanceur d'alerte et implique aussi l'obligation de mener une enquête. En 2019, aucune alerte n'a été lancée via ce dispositif.

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.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

1.1. 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.

1.2. 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 Social et Economique se réunira chaque mois à compter de sa mise en place. Ce comité vient en remplacement du CE et du CHSCT ; le comité d'entreprise se réunissant chaque mois, idem pour les délégués du personnel tandis que le CHSCT se réunit à ce jour tous les trois mois.

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 prise 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.

Le baromètre mensuel permet également au service carrière de chaque entité de recevoir de précieuses informations sur les relations avec le N+1, l'ambiance de travail et la satisfaction du projet. Ces données permettent de prévenir les risques et d'agir rapidement pour un meilleur climat social et une meilleure satisfaction au travail.

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.
- ◆ Désidératas 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.

1.3.Mesure des résultats

EMBAUCHE AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	2015	2016	2017	2018
Embauches en CDI dans l'année	219	246	399	597
Embauches en CDD dans l'année	21	14	13	30
Dont embauches salariés de moins de 25 ans	86	71	104	130

RÉPARTITION SELON LA NATIONALITÉ	2015	2016	2017	2018
Français	74,27%	80,70%	77,3%	70,1%
Autres nationalités	25,73%	19,30%	22,7%	29,9%

RÉPARTITION PAR SEXE	2015	2016	2017	2018
Personnel de sexe Masculin	502	488	589	734
Personnel de sexe Féminin	114	105	150	251

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	2015	2016	2017	2018
Montant en % consacré à la formation continue (formation + CIF)	1.7%	1.7%	1,1%	1,1%
Montant en euros (€) consacré à la formation continue	213 693	246123	261350	353100,1
Nombre stagiaires	136	129	158	208
Nombre d'heures de stage rémunérées	3 507,50	2092	2858,25	4638
Nombre d'heures de stage non rémunérées	0	0	0	0

EMBAUCHE AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	2015	2016	2017	2018
Embauches en CDI dans l'année	219	246	399	597
Embauches en CDD dans l'année	21	14	13	30
Dont embauches salariés de moins de 25 ans	86	71	104	130

Catégorie Socioprofessionnelle	Nb salariés 2014	Nb salariés 2015	Nb salariés 2016	Nb salariés 2017	Nb salariés 2018
CADRE	315/83	312/79	283/68	332/90	440/172
ASSIMILÉ-CADRE	5/1	6/4	7/4	11/4	9/4
NON-CADRE	146/28	178/31	183/39	224/50	281/76
APPRENTIS	2/0	2/0	1/1	0/1	0/1

ENVIRONNEMENT

1.4. 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.

1.5. 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.
- ◆ Création d'un collège RSE composé de membres variés qui ont pour objectif de déployer les projets en lien avec notre politique RSE.
- ◆ Mise en place d'une politique de gestion des déplacements : Utilisation des transports en commun, contrôle de l'utilisation des véhicules...
- ◆ Mise en place progressive dans l'ensemble de nos filiales à l'Energie verte : pour chaque kWh consommé, le prestataire achète son équivalent en garanties d'origine émises par des producteurs d'énergie renouvelable.
- ◆ Réduction du nombre de véhicules dans le parc automobile et révision de toute la Car Policy avec intégration de 8 véhicules Hybrides et électriques.
- ◆ Politique de compensation carbone de nos voyages dès 2020.
- ◆ Recyclage des déchets électroniques et don à une association locale d'insertion de nos PC dans l'objectif de participer davantage à l'économie circulaire. En 2019, 59 ordinateurs ont été offerts à Travailler et Apprendre Ensemble.
- ◆ Suppression progressive de distributeurs automatiques et de vaisselles jetables ou en plastique au profit d'achat de vaisselle pour le personnel et de mise en place dès 2020 en test d'une société de distribution de café responsable et d'une société de recyclage de marc de café.
- ◆ Poids d'un bâtiment HQE et/ou BBC pris en compte dans la sélection finale de nos infrastructures.
- ◆ Achat de matériel informatique et bureautique et de consommables éco-labélisés parmi les mieux (EnergyStar, EPEAT, Blue Angel, TCO, SWAN, Ecolabel Européen)
- ◆ Implication du personnel à travers un livret de pratique responsable à compter de 2020 et facilité de communication pour permettre la bonne circulation et prise en compte des idées vertes.
- ◆ Gestion des consommables : Utilisation de papier recyclé Ecolabel et de faible grammage, recyclage des consommables (papier, toner, lampe) et utilisation d'un badge d'impression.
- ◆ 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.
- ◆ Remplacement des bonbonnes par des distributeurs d'eau filtrée reliés au réseau et suppression progressive des gobelets en plastique.
- ◆ Utilisation du moteur de recherche Ecosia qui participe à la réimplantation d'arbres, en remplacement de Google.
- ◆ Dès le 1^{er} mars 2020, mise en place d'un e-coffre pour une politique de suppression du papier progressive.

1.6.Mesure des résultats

Trajet train et avion du 01 janvier au 31 décembre 2019

Total en Kg de CO2	252 549 Kg
---------------------------	-------------------

Consommation carburant 2019

Nbre de litres de diesel consommé	187 464
Nbre d'émission CO2 en Kg (diesel)	506 154
Nbre de litres d'essence consommé	53019,99
Nbre d'émission CO2 en Kg (essence)	127 248
Total émission CO2 consommation carburant (en Kg)	127247,98

Consommation électrique en kWh 2018

Site de Paris	144 678
Site de Lyon	19 543
Site de Vélizy	171 046
Site de Clichy	0
Total (en Kwh)	335 267

	2016	2017	2018	2019 *
Impressions	449 727	486 071	422 766	417 920
Kg de cartouches recyclées	45,5	24,45	27,25	23,45

* *projection estimée en décembre 2019*

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



1.7. 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.

1.8. 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 évènement 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.