



HARTWOOD

Consulting & Innovation

# Communication sur le progrès Global Compact 2021

---

COMMUNICATION  
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

## SOMMAIRE

SOMMAIRE .....	2
Lettre d'engagement .....	4
Présentation .....	5
Implantation .....	5
Rôle d'Hartwood.....	5
Nos filiales.....	7
Notre Vision .....	8
ADHESION AU GLOBAL COMPACT.....	9
DROITS DE L'HOMME .....	10
NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL.....	11
1.1.    Evaluation, politique et objectifs.....	11
1.2.    Mise en œuvre.....	11
1.3.    Mesure des résultats .....	13
ENVIRONNEMENT.....	15
1.4.    Evaluation, politique et objectifs.....	15
1.5.    Mise en œuvre.....	15
1.6.    Mesure des résultats .....	16
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....	20
1.7.    Evaluation, politique et objectifs.....	20
1.8.    Mise en œuvre.....	20

<b>Version</b>	<b>Date</b>	<b>Auteur</b>	<b>Fonction</b>	<b>Description des modifications</b>
<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
<b>0.3</b>	14/02/2020	ASR	AQ/RSE	Mise à jour des informations annuelles Ajout du dispositif d'alerte Ajout des bonnes pratiques environnementales
<b>0.4</b>	27/01/2021	SBA	QSE/RSE	Mise à jour des informations annuelles

---

## Lettre d'engagement

---

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

Paris, le 27 Janvier 2021,

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 2019.

Cette **sixième année** est l'occasion de renforcer et de 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 Mondial 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.



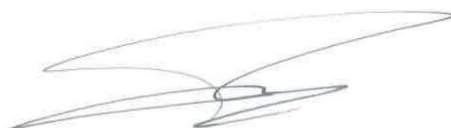
**Jérôme PICARD**

Directeur Général

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

**Francis JOYAUX**

Président

A stylized, handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping loop and a long horizontal stroke.

---

## 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

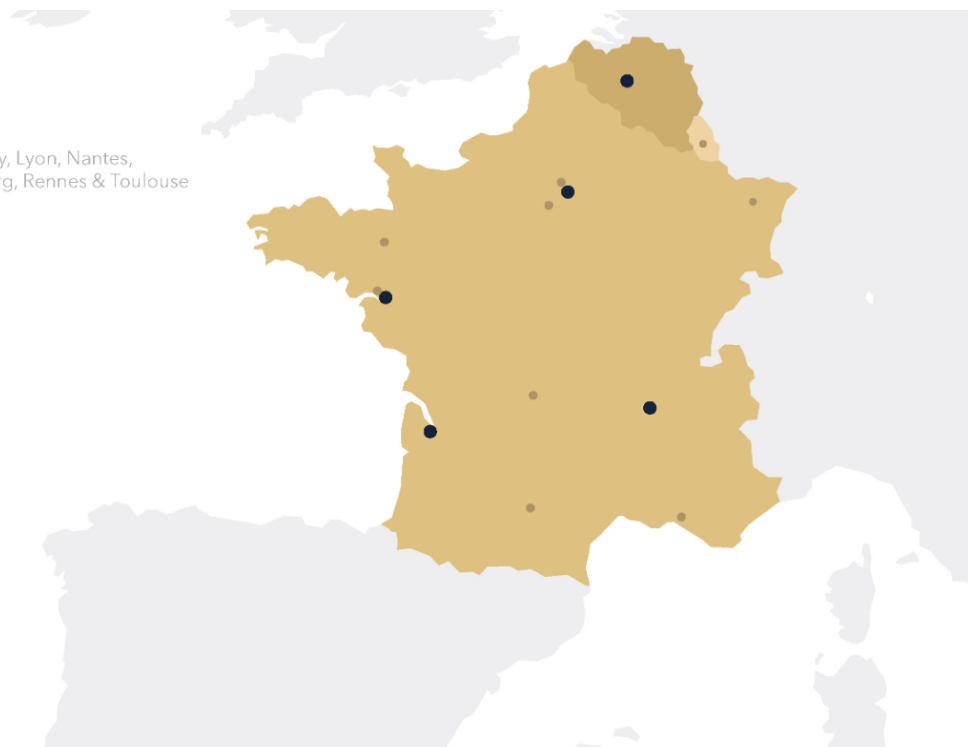
**OXIAM**  
Paris

**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 d'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 : **Fanny ANSELMO**

## 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... Grandi 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



**OXIAM** Feroviaire et infrastructure - 2011  
 Paris



**NEXTON** Conseil digital et opérationnel - 2011  
 Paris, Corrèze



**CALYPSE** Industrie Pharmaceutique - 2015  
 Paris



**CAPTEN** Secteur IT, Industrie - 2017  
 Nantes



**EVOTEO** Traitement et valorisation Data - 2017  
 Lyon



**SOFINE** Système bancaire et financier - 2017  
 Paris



**LOOM** Pilotage de projet IT - 2018  
 Bordeaux



## 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 appelé *Collège RSE ou BEE*, 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 par la présence d'un Directeur stratégique durant la réunion.

Chaque année nos progrès sont évalués auprès de tiers de confiance (ECOVADIS, ACESIA, ...) avec comme résultat une note ainsi qu'une analyse de notre performance RSE. En 2020, nous avons étendue l'évaluation ECOVADIS non plus sur l'entité d'AFD.TECH mais à l'échelle du groupe Hartwood et ses filiales.








Audit documentaire	Entité concernée	Résultats		2021
		2018 – 2019	2020	
	<b>AFD.TECH</b>	Médaille d'Or 	/	<b>Questionnaire répondu le 21/12/2020</b> En attente de la note
	<b>HARTWOOD</b>	/	Janvier : 49/100 	/
	<b>AFD.TECH (SFR, MAIF)</b>	70/100 	Février : 66/100 	/
	<b>AFD.TECH (La Poste)</b>	/	/	85/100 

Figure 1 : Résultat des évaluations de notre performance RSE

Nous recherchons activement d'autres leviers externes et objectifs qui peuvent nous permettre de nous remettre en question et de progresser continuellement dans notre démarche d'amélioration continue.



## ADHESION AU GLOBAL COMPACT



Notre service Qualité et Sécurité déploie la stratégie RSE du groupe en tenant compte des enjeux qu'il juge prioritaires et en s'alignant sur les lignes directrices de l'ISO 26000.

#	Chapitre	Nom du Chapitre	Exigences	Processus principal	Informé	Maturité / Avancement	Preuves actuelles
1	6.2	Gouvernance				57%	
10	6.3	Droits de l'Homme				88%	
11	6.3.3	Droits de l'Homme	<b>Devoir de vigilance</b> L'entité a identifié les risques de non-respect des Droits de l'Homme, sur sa chaîne de valeur (fournisseurs, clients, collaborateurs, prestataires, sous traitants...) et les territoires sur lesquels elle intervient.	Gestion des Achats et Fournisseurs	Comité de Gouvernance RSE	Déployé	Politique Achats Responsable (AR) Fichier de pilotage AR Clauses RSE intégré dans les CGA
12	6.3.4	Droits de l'Homme	<b>Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme</b> L'entité s'est organisée pour prévenir et régler les situations à risques qu'elle pourrait rencontrer vis à vis des droits de l'Homme.	Direction Administrative et Financière	Comité de Gouvernance RSE	Déployé	Adhésion au Global Compact et publication d'une Communication On Progress annuelle depuis 2013 Procédure d'alerte
19	6.4	Relations et conditions de travail				80%	
25	6.5	Environnement				75%	
30	6.6	Loyauté des pratiques				50%	
36	6.7	Questions relatives aux consommateurs				100%	
44	6.8	Communauté et développement local				67%	

Figure 2 : Extrait du tableau de pilotage des actions RSE

---

## 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.

Notre politique éthique permet d'assurer la pertinence et la pérennité de l'engagement d'HARTWOOD en matière d'éthique. Elle est fondée à la fois sur le respect des lois et règlements (nationaux et internationaux) et est dotée de principes, de comportements et d'actions qui sont décrits dans notre code de conduite. Chaque collaborateur du groupe doit mettre en application les principes de la politique d'éthique dont celui du Droit d'alerte.

Ce dispositif, via un point d'entrée : [alerte@hartwood.eu](mailto:alerte@hartwood.eu), permet 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 2020, aucune alerte n'a été lancée via ce dispositif.

L'ensemble des collaborateurs s'engage à respecter les Droits de l'Homme à travers la charte RSE et le respect du code de conduite éthique. Ils s'engagent également à signaler toute forme d'atteinte à travers notre procédure d'alerte.

HARTWOOD veille à ne pas se rendre complices de violation des Droits de l'Homme et à 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 avons déployé fin 2020 un questionnaire RSE envoyé à nos fournisseurs et sous-traitants. Ce dispositif a 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.

Nos conditions générales d'achats imposent à nos fournisseurs de respecter en tout point les Droits de l'homme en matière d'emploi, de discrimination, de travail des enfants et de travail forcé.

Enfin, nos tiers de confiance en matière de politique RSE, sont chargés 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 représentatives élues par le personnel. Chaque filiale possède son CSE (Comité Social et Economique).

Le CSE a toute latitude pour communiquer selon les procédures légales en vigueur décrites dans le Code du Travail français.

### **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.

En outre, AFD.TECH est signataire depuis 2019 de la Charte de la Diversité. Cette signature marque l'engagement de l'entreprise en faveur de la Diversité et sa vision intégrant toutes les diversités pour un meilleur vivre ensemble au service de la performance économique et sociale.

Nous avons déployé au cours de l'année 2020, une Politique Handicap qui a également pour objectif de mener une politique plus offensive pour l'intégration et la bienveillance de nos salariés qui présentent une Reconnaissance Qualité Travailleurs Handicapés.

Depuis fin 2020, nous avons désigné un référent externe à l'entreprise qui accompagne tous les collaborateurs qui peuvent être concernés par le handicap directement ou indirectement. Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Il accompagne également les managers ou les encadrants RH dans la prise en compte du Handicap dans le cadre de leur fonction.

Depuis ce 25 janvier 2021, toutes nos offres d'emplois sont également publiées sur le site de l'AGEFIPH envers tout candidat en situation de Handicap qui souhaiterait rejoindre notre entreprise.

D'autre part, 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 la satisfaction :

- Des collaborateurs avec leurs N+1
- De l'ambiance de travail
- De la satisfaction du projet.

Ces données permettent de mesurer et de prévenir les insatisfactions des collaborateurs et donc d'agir 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.
- ◆ Évaluation du salarié (annuellement)
- ◆ Volonté d'évolution du salaire 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	2019	2020
<i>Embauches en CDI dans l'année</i>	219	246	399	597	465	292
<i>Embauches en CDD dans l'année</i>	21	14	13	30	29	6
<i>Dont embauches salariés de moins de 25 ans</i>	86	71	104	130	144	55

Répartition selon la nationalité	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Français</i>	74,27%	80,70%	77,3%	70,1%	66.1%	65.9%
<i>Autres nationalités</i>	25,73%	19,30%	22,7%	29,9%	33.2%	34.1%

Répartition par sexe	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Personnel de sexe Masculin</i>	502	488	589	734	740	735
<i>Personnel de sexe Féminin</i>	114	105	150	251	281	286

\*chiffres au 31/12 de chaque année

Formation professionnelle continue	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Montant en % consacré à la formation continue (formation + CIF)</i>	1.7%	1.7%	1,1%	1,1%	1.1%	1.1%
<i>Montant en euros (€) consacré à la formation continue</i>	213 693	246123	261350	353100	366271	370 299*
<i>Nombre stagiaires</i>	136	129	158	208	175	545
<i>Nombre d'heures de stage rémunérées</i>	3 507,50	2092	2858,25	4638	11711,5	9781
<i>Nombre d'heures de stage non rémunérées</i>	0	0	0	0	0	0

\*montant prévisionnel

La baisse du nombre de formation ainsi que du nombre d'heures de stage rémunérées s'explique notamment par la crise du COVID.

Catégorie socioprofessionnelle*	Genre	Nombre salariés 2014	Nombre salariés 2015	Nombre salariés 2016	Nombre salariés 2017	Nombre salariés 2018	Nombre salariés 2019	Nombre salariés 2020
Cadre	Homme	315	312	283	332	440	470	498
	Femme	83	79	68	90	172	192	200
Assimilé-cadre	Homme	5	6	7	11	9	7	5
	Femme	1	4	4	4	4	4	4
Non-cadre	Homme	146	178	183	224	281	259	227
	Femme	28	31	39	50	76	83	78
Apprentis	Homme	2	2	1	0	0	0	2
	Femme	0	0	1	1	1	2	4

\*Effectifs permanents par catégorie, c'est-à-dire, ceux présent au 01/01 et toujours présent au 31/12.

---

# ENVIRONNEMENT

---



## 1.1. Évaluation, 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.

## 1.2. 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.
- ◆ 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 dans l'ensemble de nos filiales de **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 depuis 2020 avec Reforest Action.
- ◆ **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 2020, 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** (EnergyStar, EPEAT, Blue Angel, TCO, SWAN, Ecolabel Européen)
- ◆ Implication du personnel au travers du **code de conduite éthique** qui comprend un ensemble de conseils afin de mieux respecter l'environnement grâce à des gestes à appliquer au bureau.
- ◆ 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<sup>er</sup> mars 2020, mise en place d'un **e-coffre** pour une politique de suppression du papier progressive.
- ◆ Depuis 2020 nous lançons une politique **compensation carbone** de nos déplacements professionnels en avion, en train et en voiture.

### 1.3. Mesure des résultats

#### ❖ Site ayant un fournisseur d'Energie verte

Tous nos sites sont à ce jour équipé de fournisseur d'Energie Verte.

#### ❖ Consommation déplacement train et avion / collaborateur

Trajet train et avion par collaborateur	2019	2020
Total en Kg de Co <sup>2</sup>	<b>252 549</b>	<b>83 423</b>

#### ❖ Consommation de carburant en CO<sup>2</sup>/collaborateur (AFD.TECH)

Émission CO2 consommation carburant (en Kg)	2019	2020
<i>Nbre de litres de diesel consommé</i>	187 464	143 131
<i>Nbre d'émission CO2 en Kg (diesel)</i>	596 154	386 455
<i>Nbre de litres d'essence consommé</i>	53 020	50 815
<i>Nbre d'émission CO2 en Kg (essence)</i>	127 248	121 955
<b>Total émission CO<sup>2</sup> en Kg</b>	<b>723 402</b>	<b>508 410</b>



❖ **Consommation de carburant en CO<sup>2</sup>/collaborateur (Nexton)**

Émission CO2 consommation carburant (en Kg)	2019	2020
<i>Nbre de litres de diesel consommé</i>	7 246	5 081
<i>Nbre d'émission CO2 en Kg (diesel)</i>	19 564	13 718
<i>Nbre de litres d'essence consommé</i>	15 121	11 430
<i>Nbre d'émission CO2 en Kg (essence)</i>	36 290	27 432
<b>Total émission CO<sup>2</sup> en Kg</b>	<b>55 854</b>	<b>41 150</b>

❖ **Consommation de carburant en CO<sup>2</sup>/collaborateur (Oxiam)**

Émission CO2 consommation carburant (en Kg)	2019	2020
<i>Nbre de litres de diesel consommé</i>	1 647	1 528
<i>Nbre d'émission CO2 en Kg (diesel)</i>	4 447	4 126
<i>Nbre de litres d'essence consommé</i>	/*	1 852
<i>Nbre d'émission CO2 en Kg (essence)</i>	/*	4 445
<b>Total émission CO<sup>2</sup> en Kg</b>	<b>4 447</b>	<b>8 571</b>

\*En 2019, Oxiam ne possédait pas de véhicules essence. Ce qui explique la hausse des émissions en CO<sup>2</sup> de la filiale.

La baisse d'émission de CO2 pour l'ensemble de nos filiales est le résultat de diverses solutions mise en place tels que :

- La Car Policy qui consiste de privilégier l'intégration de véhicules hybrides et électriques (8 véhicules au total)
- La Politique de Flex Office qui favorise le télétravail et donc nous limitons les trajets de nos collaborateurs et de ce fait, les émissions de CO2 lié à leur déplacement.

En 2020 afin de compenser l'ensemble de notre CO2 dégagés lors de nos déplacements professionnels, tout le groupe s'est engagé sur un projet de reforestation avec l'entreprise Reforest'Action. Nous comptons à ce jour 542 arbres plantés.



Figure 3 : Certificat Reforest'Action du Groupe Hartwood

❖ **Consommation électrique en émissions de CO<sup>2</sup> en KWh (AFD.TECH)**

Consommation électrique en KWh	2018	2019	2020
Site de Paris	144 678	131 182	115 581
Site de Lyon	19 543	48 128	44 409
Site de Vélizy	171 046	165 119	155 914
Site de Vaulx-en-Velin	0	0	9 646
Site de Clichy	0	0	0
<b>Total en KWh</b>	<b>335 267</b>	<b>344 429</b>	<b>325 550</b>

Nous enregistrons une baisse de **5%** depuis 2019 sur notre consommation électrique en émission de CO<sub>2</sub>. Cette diminution s'explique notamment par l'équipement d'ampoule LED basses consommations sur tous nos sites.

### ❖ Consommation électrique en émissions de CO<sup>2</sup> en KWh (autres filiales)

Consommation électrique en KWh	2018	2019	2020
<i>Oxiam</i>	11 106	9508	14 851
<i>Capten</i>	0	1 250	4193
<i>Nexton</i>	77 221	78 609	79 132
<i>Calypse</i>	0	7727,5	13 637
<b>Total en KWh</b>	<b>88 327</b>	<b>97 094,5</b>	<b>111 543</b>

Nous avons installé à *Oxiam* un système de climatisation réversible qui nous a permis de réduire notre consommation de gaz pour le chauffage, ce qui explique la hausse de consommation électrique.

En 2019, *Capten* a emménagé dans des locaux dédiés à son activité. Des travaux ont dû être effectués et l'occupation des locaux était très limitée. Cependant, en 2020, les locaux ont été occupés toute l'année et avec plus de collaborateurs présents. De plus, de nouveaux véhicules électriques s'ajoutent également à la consommation d'électricité de la filiale.

*Nexton* a une consommation électrique quasiment identique chaque année. Cependant, en réalité, il y a une réduction d'énergie car nous sommes passé de locaux de 260m<sup>2</sup> en 2018 jusqu'en en juin 2019 à des locaux de 750m<sup>2</sup> en juin 2019. Ainsi, nous consommons quasiment la même énergie malgré l'augmentation de la surface des locaux.

*Calypse* se situait dans un centre d'affaires jusqu'en juillet 2019. Par la suite, ils ont déménagé dans un nouveau site qu'ils ont occupé pendant 6 mois, puis en 2020, pendant 12 mois. Cela explique la hausse de la consommation d'électricité pour la filiale.

### ❖ Consommation de papiers

	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Consommation de papiers par collaborateurs*</i>	599	618	409	289	156
<i>Impressions</i>	449 727	486 071	422 766	417 920	264 327
<i>Kg de cartouches recyclées</i>	45,5	24,45	27,25	23,45	15,2

\*Nombre d'impressions divisé par le nombre de collaborateurs.

Entre 2019 et 2020 nous enregistrons **une diminution de 63%** de nos impressions, dû à l'ensemble des actions mise en place

- Mise en place d'un **e-coffre** pour une politique de suppression du papier progressive.
- Programmation par défaut des impressions en noir et blanc et recto/verso sur toutes les imprimantes.

---

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---



## 1.1. Évaluation, 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 de conduite éthique.

### Nos conditions générales d'achats :

D'après nos Conditions Générales d'Achats, le fournisseur garantit qu'il respecte et respectera les dispositions légales sur la lutte contre la corruption conformément à la Convention OCDE de 1997 et à la Convention des Nations-Unies Contre la Corruption (CNUCC) de 2003.

Le fournisseur garantit également qu'il n'a accordé et qu'il n'accordera, directement ou indirectement, aucun don, cadeau, paiement, rémunération ou avantage quelconque (voyage ...), à quiconque en vue de ou en contrepartie de la conclusion de la Commande.

## 1.2. Mise en œuvre

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

### Cadeaux et services :

HARTWOOD **déconseille fortement à l'ensemble de ses employés d'offrir des cadeaux** (même d'une valeur nominale) afin d'éviter tout risque de situation pouvant être assimilée à de la corruption au sein du groupe.

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 n'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.