



SINGER & HAMILTON
EXECUTIVE SEARCH

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2021

COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.



EDITORIAL

Singer & Hamilton renouvelle son engagement au Pacte Mondial des Nations Unies.

Conscient des enjeux du développement durable, nous avons choisi d'anticiper et d'agir sur les évolutions économiques, sociales et environnementales qui impactent notre activité en adoptant une démarche responsable. Notre métier est d'accompagner nos clients et nos candidats dans le respect d'une éthique professionnelle, sociale et environnementale.

Singer & Hamilton réaffirme son soutien aux dix grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Notre volonté est de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence en les intégrant dans notre stratégie, notre culture et nos missions au quotidien. Nous nous engageons à sensibiliser et à faire évoluer les comportements de nos collaborateurs, clients et fournisseurs.



Eric SINGER



Introduction

En tant que Cabinet d'Executive Search, nous plaçons le "capital humain" au cœur de nos préoccupations et sommes engagés dans une démarche de responsabilité depuis la création de la société en 1989. Nous favorisons le développement et le bien-être de nos collaborateurs et la qualité de service offerte aux clients dans un environnement éthique et morale.

Pour Singer & Hamilton être socialement responsable c'est adopter une démarche reposant sur le développement durable et être un acteur économique soucieux de sa performance, tout en privilégiant les actions suivantes :

- Etablir une relation durable avec nos collaborateurs,
- Respecter des règles déontologiques avec nos clients et candidats,
- Lutter contre la corruption,
- Préserver l'environnement,
- Promouvoir la solidarité au travers de partenariats associatifs.

En 2013, cette volonté s'est traduite par la signature du Pacte Mondial (Global Compact). Lancé au siège de l'ONU en juillet 2000, ce dernier invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de 8 valeurs fondamentales dans le domaine des droits de l'homme, des conditions de travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption. Ces principes s'inspirent de textes comme la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention de l'Organisation Internationale du Travail et la Déclaration de Rio lors du premier Sommet de la Terre.*



DROITS DE L'HOMME

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;

- Charte du Cœur : Chaque année, une formation interne aux premiers gestes qui sauvent (juin 2019) et maintenance du défibrillateur. Du fait de la pandémie et du confinement, il nous a été difficile d'organiser cette formation en 2020. En signant cette charte, nous nous engageons sur cet enjeu de santé publique, créateur de dynamiques sociales et citoyennes.



- Visite médicale : chaque salarié a une visite médicale obligatoire puis un suivi médical au maximum tous les 5 ans.

2. Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

DROIT DU TRAVAIL

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

5. L'abolition effective du travail des enfants ; et

6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.



ENVIRONNEMENT

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

L'objectif de notre engagement envers le Pacte Mondial est de :

- Placer l'éthique au cœur de notre métier,
- Etre un employeur responsable et solidaire,
- Agir pour l'éducation et le développement solidaire,
- Limiter notre empreinte environnementale,
- Lutter contre la corruption.

Nous avons la conviction que notre performance ne pourra être pérenne que grâce à la qualité des relations avec nos clients, candidats, fournisseurs, et sur la base d'un respect accru de l'éthique, justice et environnement.

Dans le cadre de cette démarche globale, développée de manière collective et collaborative, nous avons établi un document de référence définissant les objectifs, principes et rôles de chacun, permettant ainsi à tous les salariés de participer et de s'investir aux côtés de leur entreprise.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Singer & Hamilton est un Cabinet d'Executive Search comprenant 13 salariés avec un effectif de 10 femmes et 3 hommes.

Notre devise est l'excellence tant dans la qualité de service que dans les relations interpersonnelles.

Le Cabinet s'attache au travers de son organisation et des avantages qu'il propose, à contribuer à l'épanouissement de ses collaborateurs et à la performance professionnelle.

En ce sens, le Cabinet a mis en place différentes mesures participant au bien-être de ses salariés.

Avantages et bien-être des salariés :

- 5 semaines de congés payés + jusqu'à une dizaine de jours de RTT administrés selon la convention collective SYNTEC
- Carte Tickets restaurant avec partie des cotisations prise en charge par la société (60% pris en charge par le Cabinet).
- Intéressement : distribué et calculé en fonction des résultats de la société, selon le contrat mis en place (toute personne y a accès)
- Formation : Lors des entretiens semestriels et annuels, les salariés ont la possibilité d'exprimer leurs besoins en formation individuelle.
- Garantie Décès.
- Politique de conciliation des temps de vie : flexibilité des horaires de travail et possibilité de télétravail pour les salariés. Cela permet de réduire le temps de transport qui peut être conséquent (l'un de nos salariés réside à Marseille, une autre salariée habite et travaille de chez elle à Rennes et une autre à Dax).
- L'année 2020 a été bouleversée par l'épidémie du Coronavirus. Afin de préserver la santé et garder le contact entre salariés, nous organisons régulièrement des vidéo-conférences pour pouvoir échanger et garder le lien inter salariés.



Diversité et égalité des chances :

Synonyme de richesse humaine et facteur clé de succès, la diversité s'envisage chez Singer & Hamilton comme un acquis à respecter, développer et promouvoir. Très concrètement, au sein de Singer & Hamilton la diversité est :

- Culturelle : + 60% collaborateurs sont bi-culturels, voire bi-nationaux. Ils sont originaires d'Europe, Afrique du nord et Amérique Latine.
- Hommes/Femmes : + 70% des collaborateurs du Cabinet sont des femmes ainsi que 2 associés sur 4.
- Générationnelle : 5 tranches d'âges de 20 à 70 ans.
- Salaire : nous avons une parfaite égalité salariale entre les hommes et les femmes.
- En 2020, nous travaillons avec un prestataire, Le Petit Plus, dont 80% du personnel se trouve en situation de handicap. (cf Annexe 1) En 2021, nous avons fait une transition vers un nouveau prestataire, Elise, qui favorise également le personnel en situation d'handicap ou en difficulté d'insertion.

Au quotidien, Singer & Hamilton mène ses recrutements en se basant sur les qualités et compétences professionnelles des candidats, et s'engage contractuellement, dans chaque mandat de recherche, à procéder à la présentation des meilleurs candidats potentiels, correspondant à la définition de fonction sans discrimination de race, de sexe et de religion.

Nous garantissons la non-discrimination des candidats et le respect de la diversité mais également l'intégration des candidats, leur adéquation avec le poste proposé et leur apport de valeur ajoutée.

Nous offrons une garantie de bonne intégration du candidat recruté.

En plus des actions que nous menons à notre échelle, en rejoignant le groupe Odgers Berndtson, nous adhérons au mouvement « Unlimited » qui correspond à l'engagement du groupe international pour l'inclusion et la Diversité.

Il faut savoir qu'il ne s'agit pas d'une simple stratégie de communication mais d'un réel effort de la part des 32 bureaux dans le monde, d'inclure la diversité non seulement en interne mais également dans la discussion avec les clients.

Unlimited, c'est également un mouvement qui a donné vie à un magazine propre au groupe, publié 3 fois par an et fortement distribué autour du réseau : Observe. Ce magazine est le moyen pour les associés du groupe de faire connaître les enjeux actuels de la diversité à leurs clients.



En plus d'adopter une politique de diversification en interne, Odgers Berndtson prend à cœur, en tant que professionnel du recrutement, de sensibiliser ses clients à cette thématique.



UNLIMITED

FOR AN **INCLUSIVE** ODGERS BERNDTSON

ENVIRONNEMENT

Dans une logique d'amélioration continue, Singer & Hamilton mène une politique environnementale volontariste. Soucieuse de se positionner en tant qu'acteur éco-responsable, elle a mis en place différents axes d'intervention visant à maîtriser et réduire les impacts de ses activités sur l'environnement.

Limiter notre empreinte environnementale et un aide à la société :

- Nous mettons en avant les trajets en vélo quand cela est possible. En plus de protéger notre personnel pendant la période du COVID-19, cela permet de favoriser l'exercice physique et de réduire au maximum l'empreinte carbone de chacun.
- Le bureau participe également à un défi de santé nommé « Walk to the Moon », lancé le 1^{er} février 2021 par Odgers Berndtson UK, qui consiste à cumuler 384 400km (soit la distance entre la Terre et la Lune) à pied ou à vélo avant début mai 2021.



- Suite à notre collaboration avec le service Le Petit Plus, nous avons trouvé une solution plus écologique avec notre nouveau prestataire de recyclage Elise en février 2021. En plus de l'opportunité de recycler le papier, les piles, les ampoules, les cartouches d'encre et toner, le verre, les capsules de café, nous avons enfin pu ajouter un bac pour le petit matériel électronique. De plus, les bacs fournis par Elise sont encore plus écologiques et notre partenariat avec cette société fourni un travail aux personnes avec des difficultés.



- Nous faisons au mieux de recycler tout bien dont nous n'avons plus besoin ou qui se trouve en fin de vie (ex : le programme de reprise des téléphones chez Apple).
- Concernant nos collaborations avec La Poste, nous avons mis en place un ramassage journalier du courrier dans le but de favoriser l'emploi plutôt que l'utilisation d'une machine à affranchir.



Se protéger et protéger les citoyens pendant la crise sanitaire :

- Dans le contexte actuel, nous avons mis en place une procédure de gestes sanitaires pour protéger le personnel et toute personne externe. Nous avons mis à disposition du gel hydro alcoolique et des lingettes désinfectantes dans chaque salle de réunion et la cuisine. De plus, des masques et des bouteilles individuelles de gel hydro alcoolique sont proposés à tous.



Notre objectif de l'année 2021 :

- Ajouter un bac de recyclage pour le carton ;
- Ajouter de plantes (avec un service d'entretien) afin de favoriser environnement, oxygénation, et de permettre aux personnes de travailler en période de crise ;
- Elargir notre espace de réunion physique interne ou externe pour une meilleure circulation, temps d'aération ;
- Encourager le cabinet à participer au défi de santé Odgers Berndtson pour renforcer le sentiment d'équipe à travers les différents bureaux, encourager de l'activité sportive pour bien-être et réduire tout stress de la situation en cours ;
- Mettre en place de paniers fruits fréquents ;
- Organiser des réunions sociales mensuelles pour garder le contact humain avec l'équipe et voir si tout va bien.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET BONNE PRATIQUE DES AFFAIRES

Nous nous opposons systématiquement à toutes pratiques ou à tous comportements soupçonnés de corruption.

Tout collaborateur, client et candidat de Singer & Hamilton a connaissance de ce code de conduite disponible en interne, dans les salles de réunions, à l'accueil, ainsi que sur notre site internet.

Ils sont sensibilisés aux situations pouvant entraîner une conduite inappropriée des affaires, gérer celles-ci avec honnêteté et intégrité, et éviter de s'engager dans toute situation contraire à ces principes.

Dans le cadre de notre politique achat responsable, nous veillons à nous prémunir contre tout risque de corruption, dans le respect du dernier principe du Pacte Mondial : l'entreprise s'engage à respecter le droit des affaires et lutter contre toute pratique abusive et toute forme de corruption.



Singer & Hamilton s'impose le code de déontologie de la profession qui peut être décrit de la manière suivante : **Discrétion, Respect, Efficacité, Disponibilité, Professionnalisme**

- S'engage auprès de ses clients à étudier leur culture, leur organisation et leurs besoins avant de rédiger la définition de fonction correspondant au poste recherché.
- Garantit la confidentialité sur ses clients et les recherches passées et présentes.
- Informe ses clients de l'évolution de la recherche à l'aide de rapports périodiques.
- Respecte les délais fixés en début de mission.
- Continuellement disponible pour conseiller et informer ses clients.
- Privilégie une relation commerciale sur le long terme basée sur la confiance
- S'interdit de mener parallèlement des recherches similaires pour des clients différents.
- S'interdit de contacter les salariés des lignes de métiers de ses donneurs d'ordre pendant une période définie au contrat.

Singer & Hamilton s'engage à respecter les règles édictées par l'Association of Executive Search Consultant fondée en 1959 à New York qui définit les "best practices " de la profession et ainsi que les directives Européennes (Data Privacy Act) et de la CNIL relatives à la protection des données.



Conclusion

En souhaitant adhérer au pacte Mondial des Nations Unies, Singer & Hamilton concrétise son engagement dans le respect et la promotion au quotidien des standards internationaux les plus exigeants en matière d'éthique, relatifs aux Droits de l'Homme, au Droit du Travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Cette décision s'inscrit dans le cadre des objectifs économiques, humains et de respect pour l'environnement qui structurent la démarche de développement durable.

Cet engagement s'inscrit également dans le respect des relations commerciales, de la concurrence, des règles de confidentialité et de la prévention contre la corruption.

Par cette communication sur le progrès, nous réaffirmons notre volonté et notre implication de faire de Singer & Hamilton un acteur responsable.

Ayant conscience que les objectifs environnementaux, sociétaux et les intérêts commerciaux se recoupent de plus en plus, nous associons nos collaborateurs, nos clients, nos candidats et nos fournisseurs à notre démarche de Responsabilité Sociale.

Dans une démarche de progrès constant, nous allons poursuivre nos réflexions, car nous sommes convaincus que grâce à des approches souples et innovantes, nous réussirons à démontrer notre volonté de faire de Singer & Hamilton une entreprise socialement responsable.



Sommaire Annexes

Annexe 1

Page 14



CLIENT¹: CABINET SINGER & HAMILTON
SIRET: 35006346700020

**Attestation relative aux achats de fournitures, de sous-traitance
ou de prestations de services auprès des ESAT et EA**

Attestation n°: AH2020-CABINET SINGER & HAMILTON

Période: 01/01/2020-30/11/2020

Vu les articles L. 5212-10-1, D. 5212-7 et D. 5212-22 du code du travail,

Vu l'article 38 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et notamment les articles 5, 6 et 6-1,

Je soussigné, **Yves LORIEUX**, représentant légal de la structure LE PETIT PLUS SERVICES

ADRESSE: 5 RUE PASCAL, 93120 LA COURNEUVE
SIREN/SIRET: 877525840/87752584000014
CPOM: 119 016

NOM DU RESPONSABLE: Yves LORIEUX
TELEPHONE: 01 43 11 41 30
COURRIEL: contact@lepetitplus.fr

Atteste que:

Raison sociale du client⁴: CABINET SINGER & HAMILTON
SIREN / SIRET: 35006346700020
CODE APE:

Peut valoriser, en déduction de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, dans le cadre de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés effectuée au titre de la période janvier-novembre 2020, le montant calculé de la manière suivante :

| Intitulé | Calcul | Montant |
|---|---|-----------|
| Montant 1 : montant du prix hors taxes des fournitures, travaux de prestations effectivement réglé au cours de l'année sur la période janvier-novembre 2020 (liste des factures associées en annexe 1) | Montant 1 | 1507,00 € |
| Montant 2 : coûts de matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation correspondant aux montants réglés visés dans le cadre du Montant 1 | Montant 2 | 516,78 € |
| Montant 3 : montant des coûts de main d'œuvre | Montant 3 = Montant 1 - Montant 2 | 990,22 € |
| Montant 4 : montant à valoriser dans le cadre de la déduction (1) avant plafonnement | Montant 4 = Montant 3 x 30% | 297,07 € |

Yves Lorieux, Directeur national de La Corbeille Bleue, le 18/02/2021 Signature:


LE PETIT PLUS SERVICES
30 rue Raspail
93120 La Courneuve
SIRET : 877 525 840 00022 APE : 3832Z

(1) Le montant 4 correspond au montant à valoriser dans le cadre de la déduction avant plafonnement. Il revient à l'employeur d'opérer le calcul du montant déductible après application du plafond : Si le taux d'emploi direct est inférieur à 3 %, le montant à déduire est plafonné à 50 % de la contribution brute, si le taux d'emploi direct est supérieur ou égal à 3 %, le montant à déduire est plafonné à 75 % de la contribution brute.

Annexe n°1: Liste des factures associées au Montant 1

Voici ci-dessous la liste des factures associées au Montant 1:

LPP20010042
LPP20020046
LPP20030037
LPP20040042
LPP20050049
LPP20060025
LPP20070160
LPP20080022
LPP20090044
LPP20100138
LPP20110058