



HARTWOOD

Consulting & Innovation

Communication sur le progrès Global Compact 2022

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	17
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	20
1.7. Evaluation, politique et objectifs.....	20
1.8. Mise en œuvre.....	20

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
0.4	27/01/2021	SBA	QSE/RSE	Mise à jour des informations annuelles
0.5	07/02/2022	OSN/YVR	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 26 Janvier 2022,

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 et BECAP. Les principes du Pacte Mondiale 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.



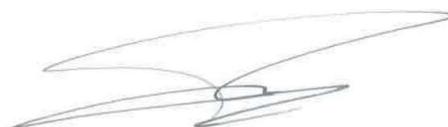
Jérôme PICARD

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.



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, RSE (alias FM)**Directeur Achats et Services : **Yann VASSEUR**Chargée RSE : **Océane SERPIN****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 & RSI : **Gwenhaël LE GALLIC****Direction Juridique (DJ)**Responsable des ressources humaines / Juridique : **Carole COLLART****Direction Qualité, sécurité**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 ATTENTION

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

BECAP Management de projets agiles- 2021
 Rennes



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.

Audit documentaire	Entité concerné	Résultats		
		2018 – 2019	2020	2021
ecovadis	AFD.TECH	Médaille d'Or 	/	67/100 
	HARTWOOD	/	Janvier : 49/100 	67/100 
ACESIA	AFD.TECH (SFR, MAIF)	70/100 	Février : 66/100 	/
	AFD.TECH (La Poste)	/	/	85/100 

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. 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	Devoir de vigilance 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	Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme 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				47%	

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, 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 2021, 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 appel 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

Le personnel est représenté par des instances représentatives élues par le personnel. La plupart de nos filiales possèdent leur 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. Au 31/12/2021, les CDI représentent 97,1% de nos contrats.

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 le début de l'année 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 (**Launch Pad**) 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.

- ◆ Mise en place d'une formation avec le studio 50 pour les nouveaux commerciaux sur 7 semaines
 - Plusieurs sessions pratiques de 2H00 à 3H00
 - Les intervenants coachent les Business Developers sur site (cas pratiques)
 - Des cours de théâtre, de sport, des boot camp pour améliorer l'intégration et la prise de parole

1.3. Mesure des résultats

Embauche au cours de l'année considérée 2019 2020 2021

<i>Embauches en CDI dans l'année</i>	876	650	522
<i>Embauches en CDD dans l'année</i>	22	4	28

Répartition selon la nationalité 2019 2020 2021

<i>Pays d'origine de la filiale</i>	64%	62%	76%
<i>Autres nationalités</i>	36%	38%	24%

Répartition par sexe 2019 2020 2021

<i>Personnel de sexe Masculin</i>	66%	65%	65%
<i>Personnel de sexe Féminin</i>	34%	35%	35%

Répartition par âge 2019 2020 2021

<i><=25 ans</i>	18%	16%	20%
<i>>=60 ans</i>	4%	4%	4%

*chiffres au 31/12 de chaque année

Formation professionnelle 2019 2020 2021
continue

Montant en % consacré à la formation continue (formation + CIF)	1.1%	1.1%	1.1%
---	------	------	------

*montant prévisionnel

Catégorie socioprofessionnelle*	Genre	Nombre salariés 2019	Nombre salariés 2020	Nombre salariés 2021	*chiffres au 31/12 de chaque année
Cadre	Homme	823	833	1099	
	Femme	466	472	615	
Assimilé-cadre	Homme	13	10	9	
	Femme	5	5	3	
Non-cadre	Homme	300	274	279	
	Femme	126	129	140	
Autres contrats		9	16	0	

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, participation à l'abonnement de transport en commun...
- ◆ 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 véhicules Hybrides et électriques.
- ◆ **Politique de compensation carbone** de nos voyages (déplacements train et avion) 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 (**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 mise en place depuis 2020 d'une société de distribution de café responsable et d'une société de recyclage de marc de café et de capsules de café.
- ◆ **Poids d'un bâtiment HQE et/ou BBC** privilégiés 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), achat depuis 2021 de téléphones reconditionnés avec SMAAART.

- ◆ 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 consommable (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** (mise en place de kit d'arrivée comprenant gourde et tasse entre autres choses afin de favoriser la politique 0 déchets).
- ◆ 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.

- ◆ Depuis fin 2021 nous élaborons avec l'aide d'ESPA notre bilan carbone : SCOPE1, SCOPE2 et SCOPE3 afin de mieux comprendre notre impact écologique et ainsi l'améliorer chaque année (2019/2020/2021).

1.3. Mesure des résultats

❖ Site ayant un fournisseur d'Énergie verte

Nous privilégions les contrats d'énergie renouvelable pour nos sites

❖ Consommation déplacement train et avion / collaborateur

Trajet train et avion par collaborateur	2019	2020	2021
Total en Kg de Co ²	252 549	84 209	60 035

En 2021 (comme nous l'avons déjà fait 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 402 arbres plantés (contre 558 plantés en 2020).



Figure 3 : Certificat Reforest'Action du Groupe Hartwood

❖ Consommation de carburant (litrage et équivalent CO²)

	2019	2020	2021
Nbre de litres de diesel consommé	196 357	149 740	174 022
Nbre d'émission CO ₂ en Kg (diesel)	620 165	404 299	470 678
Nbre de litres d'essence consommé	68 141	64 097	90 343
Nbre d'émission CO ₂ en Kg (essence)	163 538	153 832	216 936
Total émission CO₂ en Kg	783 703	558 131	620 893

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
- 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.

❖ Consommation électrique (KWh et équivalent CO²)

Consommation électrique en KWh	2019	2020	2021
AFD	352 157	327 196	601 631
HARTWOOD		9 159	21 434
OXIAM	8 835	14 851	9 862
CAPTEN	1 250	4 193	5 681
NEXTON	78 609	79 132	110 663
CALYPSE	7 728	8 308	10 903
Total en KWh	448 579	442 839	760 174
Equivalent kg CO²	27 229	8 830	9 196

En 2020, 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 260m² en 2018 jusqu'en en juin 2019 à des locaux de 750m² 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.

A partir de 2020 nous avons investi sur plusieurs contrats à énergie renouvelable ce qui explique, malgré l'évolution de la consommation, l'impact réduit de notre empreinte carbone.

❖ Consommation de papiers

	2019	2020	2021
<i>Impressions par collaborateurs*</i>	270,85	177,16	67,86
<i>Impressions</i>	417 920	264 327	116 590
<i>Kg de cartouches recyclées</i>	23,45	15,2	0

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

Entre 2019 et 2020 nous enregistrons **une diminution importante** 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
- Dématérialisation des dossiers admiratifs et du personnel, du traitement des factures...
- Mise en place d'un CRM métier en lien avec tous les services : Salesforce

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.

L'entité Facilities Management effectue des **contrôles des notes de frais** de la force commerciale.

Les contrôles des notes de frais sont effectués à partir des critères suivants :

- ◆ Montant de notre de frais **supérieur à 1.000,00 €**
- ◆ Analyse des dépenses imputées en libellé « Divers »

De plus lorsque, nos collaborateurs entrent dans la société ils effectuent une formation RSE avec différents modules dont un de lutte contre la corruption pour les sensibiliser à la corruption et aux processus d'alerte.