



GESTION DES TEMPS ET DES PLANNINGS



SURÉTÉ - SÉCURITÉ



SUIVI DES ACTIVITÉS

RSE



DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA- FINANCIERE 2024

Etablie le 14/03/2025

HOROQUARTZ

A COMPANY OF THE  AMANO GROUP

PREAMBULE

La performance financière d'une entreprise est depuis toujours un élément fondamental à sa pérennité et à la satisfaction de nombreuses de ses parties prenantes. Mais les attentes de ces dernières évoluent, et ce qu'on appelle aujourd'hui la Responsabilité Sociétale des Entreprises impose désormais une performance dite « extra-financière », qui doit être reportée au même titre que les états financiers.

La présente déclaration a un double objectif :

- Tout d'abord se conformer à la réglementation en vigueur, en particulier la directive européenne n°2014/95/UE sur l'information extra-financière transposée en droit français dans les articles L. 225-102-1 et R. 225-104 à R. 225-105-2 du Code de Commerce, imposant à certaines entreprises d'établir une déclaration de performance extra-financière, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- Mais au-delà de cette nécessité de conformité réglementaire, l'objectif est de rendre compte de la vision, des actions et des résultats qu'HOROQUARTZ mène et obtient en termes d'Environnement, de Social et de Gouvernance, dans un esprit de transparence et de redevabilité. Fort de cet état d'esprit, nous tenons à souligner ici qu'HOROQUARTZ avait déjà initié sa démarche d'entreprise responsable bien avant que la réglementation ne l'impose.

Table des matières

VISION ET ORIENTATIONS	4
1. MESSAGE DE LA DIRECTION GENERALE	4
2. MODE DE GOUVERNANCE	5
3. PERIMETRE DE LA PRESENTE DPEF	7
PRESENTATION D’HOROQUARTZ	8
1. MODELE D’AFFAIRE	8
2. UN GROUPE FORT DE 50 ANNEES D’EXPERIENCE	9
NOS ENJEUX	10
3. METHODE D’IDENTIFICATION	10
4. MATRICE DE MATERIALITE	11
NOS REPONSES	12
5. PILIER SOCIAL	12
6. PILIER ENVIRONNEMENTAL	21
ANNEXES	28
7. ANNEXE N°1 - THEMATIQUES INDIQUEES DANS L’ARTICLE R225-105 DU CODE DU COMMERCE	28
8. ANNEXE N°2 - TAXONOMIE	31

VISION ET ORIENTATIONS

1. MESSAGE DE LA DIRECTION GENERALE

En tant qu'éditeur de solutions logicielles et fabricant de matériels pour la gestion des temps et la sûreté, HOROQUARTZ est un acteur majeur dans les domaines des Ressources Humaines et de la Sûreté.

HOROQUARTZ a la volonté de conforter sur ses marchés l'excellence de ses savoir-faire et sa réputation, ainsi que de promouvoir ses valeurs. La mission d'HOROQUARTZ est d'apporter à ses clients des solutions toujours plus performantes permettant de valoriser et sécuriser leur capital humain, pierre angulaire de la réussite de toute entreprise. Cette mission s'exerce, depuis de nombreuses années, dans un esprit d'entreprise « socialement responsable », avec plusieurs objectifs :

- Concevoir et réaliser, avec le concours de nos partenaires, des solutions conviviales, performantes et innovantes en réponse aux besoins de nos clients ;
- Fidéliser nos collaborateurs, développer leurs compétences et contribuer à leur bien-être ;
- S'aligner sur les principes du Global Compact (Pacte Mondial) des Nations Unies, et contribuer, notamment par notre adhésion, à la promotion et l'atteinte des 17 objectifs de développement durable ;
- Satisfaire nos clients et les fidéliser tout en développant une relation de confiance ;

Nous souhaitons que cette démarche collective mobilise et guide l'ensemble des parties prenantes d'HOROQUARTZ, qu'elles soient internes ou externes, pour faire en sorte que notre développement économique soit synonyme de développement social et environnemental.

2. MODE DE GOUVERNANCE

Depuis 2008, HOROQUARTZ est membre du groupe japonais AMANO, spécialisé dans 4 grandes activités :

- Les systèmes de gestion des temps et des activités ;
- Les systèmes de péage de parking ;
- Les équipements environnementaux ;
- Les machines de nettoyage industriel.

Forts de plus de 5 000 collaborateurs et de plus de 90 agences dans le Monde, AMANO a choisi HOROQUARTZ pour être l'acteur majeur de son développement en Europe. Par la complémentarité des offres et les valeurs partagées, AMANO et HOROQUARTZ ont construit un partenariat durable, fondé sur la confiance et l'intelligence collective.

Composition du Conseil d'Administration

Le conseil d'administration d'HOROQUARTZ est composé d'administrateurs ayant une connaissance forte du groupe AMANO et de ses valeurs ainsi que des complémentarités existantes dans les domaines d'activité respectifs d'AMANO et d'HOROQUARTZ.

Fonctions organisationnelles

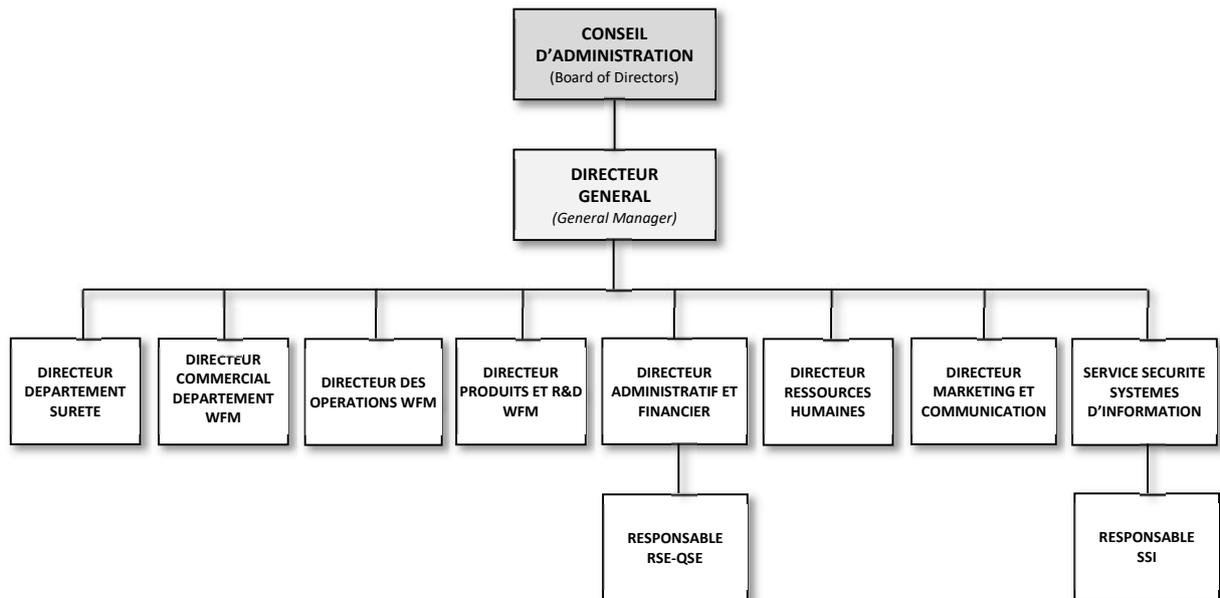
Les principales Fonctions Organisationnelles d'HOROQUARTZ sont :

- Direction Générale : Responsable de la vision stratégique, de la planification à long terme et de la supervision globale de l'entreprise.
- Ressources Humaines : Gestion des ressources humaines, recrutement, formation, et développement du personnel
- Finance et Comptabilité : Surveille les aspects financiers de l'entreprise, y compris la comptabilité, la planification budgétaire, la gestion des risques et la trésorerie
- Développement des Affaires et ventes : Responsable du développement de nouvelles opportunités commerciales, de la gestion des ventes et de la croissance des revenus
- Conduite des Opérations de la maintenance des solutions : Responsable du déploiement, de la mise en œuvre et de la maintenance des solutions chez les clients.
- Services Supports : assurent les ressources et le soutien nécessaires aux fonctions citées ci-dessus pour leur permettre de réaliser leurs missions

Instances et Comités

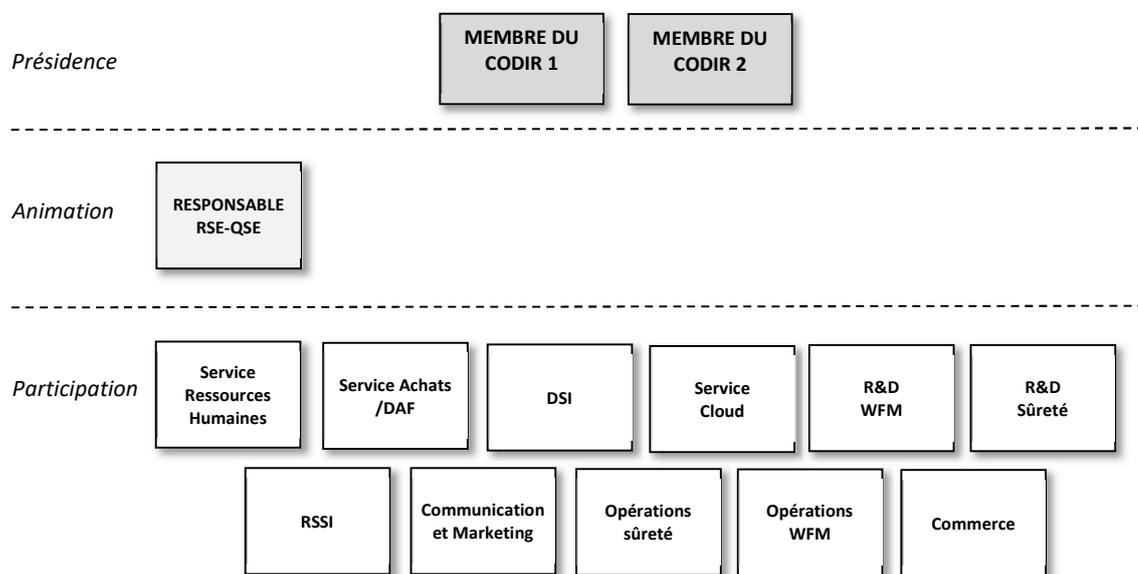
Afin d'assurer une gouvernance opérationnelle efficace et pertinente, différentes instances ou Comités ont été constitués :

- Comité de Direction : regroupe les directeurs de départements, toutes activités confondues, afin d'assurer un pilotage et une mise en œuvre cohérente de la stratégie



- Instances Représentatives du Personnel : bien qu'elles soient constituées par obligation réglementaire, HOROQUARTZ attache une grande importance à ces instances de par leur apport au dialogue social, essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise

- Comité RSE :** composé d’une douzaine de personnes représentant l’ensemble des métiers d’HOROQUARTZ, il a pour vocation d’aborder de manière globale les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance, notamment en ce qui concerne l’évaluation des impacts réciproques que peut avoir HOROQUARTZ sur son environnement et inversement. Une spécificité notable de ce comité est son mode de gouvernance partagée : en effet, sa présidence est assurée par deux membres du Comité de Direction de manière tournante. Ainsi, les membres du Comité de Direction se succèdent à chaque réunion du Comité RSE, afin de garantir que les missions et les rôles de ce dernier soient alignés avec la vision et la stratégie globale.



3. PERIMETRE DE LA PRESENTE DPEF

La société HOROQUARTZ est une filiale d’AMANO Europe Holding basée en Belgique. A ce jour, aucun reporting extra-financier n’est émis au niveau de l’Europe. La présente Déclaration de Performance Extra-Financière concerne donc spécifiquement les activités de la société HOROQUARTZ.

PRESENTATION D'HOROQUARTZ

Depuis plus de 50 ans, HOROQUARTZ accompagne 3500 clients grâce à deux métiers étroitement liés :

- La gestion des temps, des plannings et des activités, avec notre suite logicielle eTemptation
- La sûreté et la sécurité, avec notre solution globale Protecsys 2 Suite

Tous les jours, 3 millions de salariés sont gérés par nos solutions, de la PME au Grand Compte, dans tous les secteurs d'activités.

1. MODELE D'AFFAIRE

NOS RESSOURCES

CAPITAL FINANCIER

- Chiffre d'Affaires annuel 2023 : **73M€** dont **47%** de services récurrents
- Engagements bancaires en placement sur des **Fonds contribuant à la transition énergétique et environnementale**

CAPITAL INTELLECTUEL

- **15%** de nos emplois dédiés à l'**Innovation**

CAPITAL HUMAIN

16	630	+ de 20.000
agences de proximité	collaborateurs dont 96% en CDI	heures de formation interne par an

Une **académie de formation** interne et externe certifiée

CAPITAL SOCIAL

Dynamique RSE reposant sur un réseau de correspondants

Politique d'Alternance et d'accueil de stagiaires depuis le collège

Partenariat **France Travail**

CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

- Adhérent **Global Compact** depuis 2017
- Certifié **ECOVADIS** depuis 2014

HOROQUARTZ

A COMPANY OF THE AMANO GROUP

Editeur de solutions logicielles et fabricant de matériels en matière de gestion des temps et de sûreté-sécurité

UNIS PAR LA PASSION

Analyse et intégration des besoins du marché

Contribuer au bien-être des salariés pour la performance des organisations.

S'engager avec le collectif
Agir au service des clients
S'épanouir avec responsabilité

NOS RÉALISATIONS

CAPITAL FINANCIER

- Chiffre d'Affaires en croissance **+ 12%**
- **Développement** sur Fonds Propres

CAPITAL MANUFACTURIER

- Conception & Fabrication en **France**

CAPITAL INTELLECTUEL

- R&D basée en **France**
- **3 millions** d'utilisateurs au quotidien

CAPITAL HUMAIN

- **165** nouveaux salariés embauchés en CDI en 2023
- Index égalité Femme / Homme = **85**
- **26 %** de Femmes Managers
- Absentéisme **4,08%**

CAPITAL SOCIAL

- **2 collaborateurs sur 3** recommandent Horoquartz
- **87 %** des salariés plébiscitent l'autonomie dans la réalisation de leur mission
- **92** salariés formés aux 1^{er} secours en 2023

CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

Nous nous engageons pour la **préservation de l'environnement** avec les actions suivantes :

Accord de télétravail

Interventions clients à distance

Promotion des déplacements du train et du co-voiturage

Prime de mobilité durable pour tous

2. UN GROUPE FORT DE 50 ANNEES D'EXPERIENCE

Leadership dans la gestion des ressources humaines : HOROQUARTZ est devenu un acteur majeur dans le domaine de la gestion des ressources humaines en France. Depuis ses débuts, l'entreprise a fourni des solutions logicielles pour la gestion des horaires, la gestion des présences et le suivi des temps de travail, devenant ainsi un partenaire pour de nombreuses entreprises françaises de toutes tailles et de tous secteurs.

Développement d'un réseau de clients solide : HOROQUARTZ a su développer un réseau de plus de 3 500 clients en France, comprenant de grandes entreprises, des PME, des administrations publiques et des organisations à but non lucratif. Avec 47% de son chiffre d'affaires issus de services récurrents, l'entreprise a établi des relations à long terme avec de nombreux clients, grâce à son engagement dans la qualité, le service et l'innovation.

Création d'emplois et contribution à l'économie locale : HOROQUARTZ contribue à l'économie française avec 650 emplois directs en France. L'entreprise favorise le développement économique dans les régions où elle est implantée au travers de ses 16 Agences locales.

NOS ENJEUX

3. METHODE D'IDENTIFICATION

A partir de la liste des thèmes indiqués dans l'article R225-105 du Code du Commerce relatif aux informations de la Déclaration de Performance Extra- Financière, nous avons interrogé en 2024 six parties prenantes externes représentatives (trois clients et trois fournisseurs) et six parties prenantes internes, représentant les différentes fonctions de l'entreprise. L'objectif des interviews était d'identifier les thématiques importantes, selon eux, pour HOROQUARTZ.

Les Parties Prenantes externes sont composées de deux catégories de premier rang dans l'écosystème d'HOROQUARTZ : nos clients et nos fournisseurs. Nous n'avons pas sollicité les représentants institutionnels (mairies, associations...) locaux lors de cette consultation. Pour nos clients, nous avons décidé de soumettre le questionnaire sur la base du volontariat. Nous avons obtenu des réponses argumentées et claires de la part de représentants de la direction de ces clients.

L'analyse de matérialité a été établie en évaluant les enjeux de durabilité selon deux dimensions :

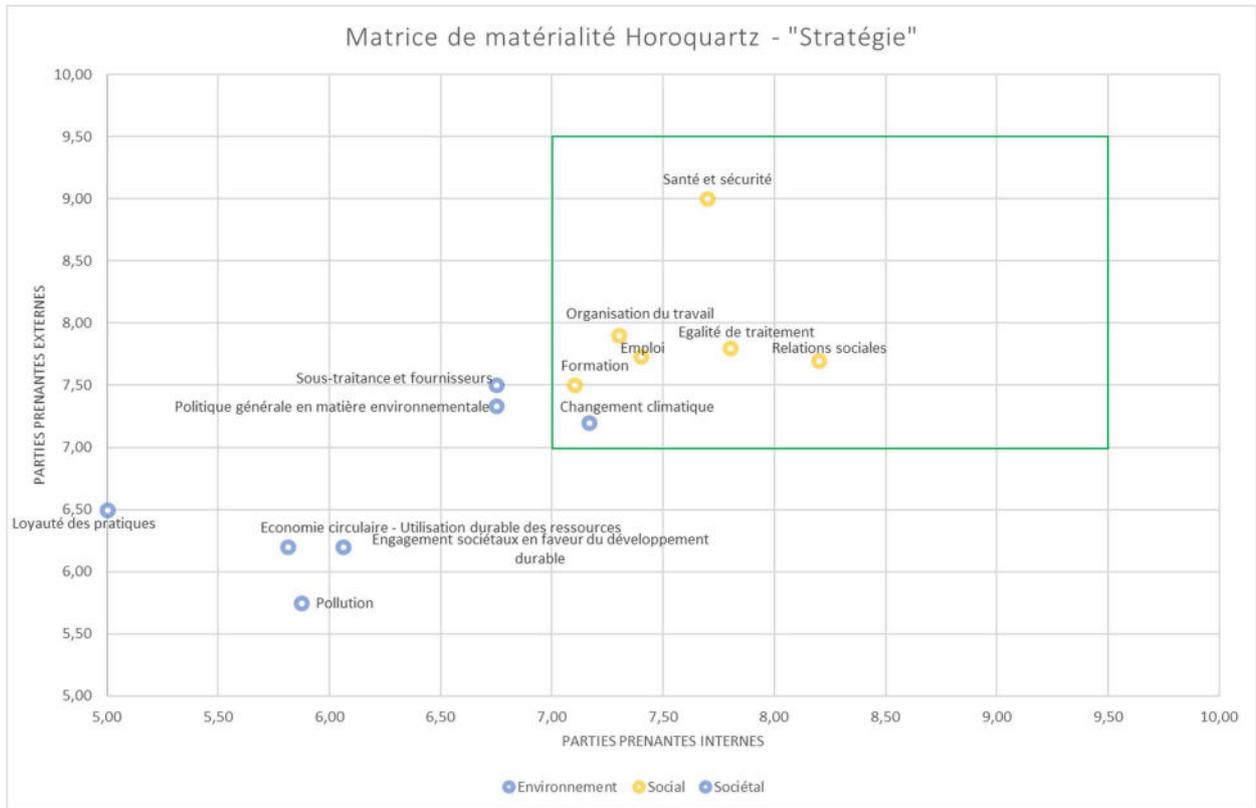
- le niveau d'engagement d'HOROQUARTZ perçu par la personne interviewée sur chaque thème de durabilité ;
- la stratégie, qui représente l'importance que devrait avoir ce thème dans la gouvernance de l'entreprise.

Les données prises en compte dans la matrice de matérialité sont les mesures recueillies sur la Stratégie car elles représentent un objectif à atteindre ou à maintenir. Les données Perception sont une indication de l'écart perçu par les parties prenantes entre la Stratégie et le réel.

Sept enjeux* les plus matériels pour HOROQUARTZ ont ainsi été identifiés selon ces parties prenantes. Ils sont représentés ci-dessous dans la matrice de matérialité de la société. Un groupe restreint composé de membres du Comité de Direction a réalisé la projection de ces enjeux sur HOROQUARTZ, en reformulant les thématiques et en y associant les risques potentiels.

**les sept enjeux dont les notes sont supérieures à 7/10. Par souci de priorisation des efforts et des ressources, le choix a été fait d'appliquer ce seuil dans un premier temps. Cela ne signifie pas pour autant que les enjeux présentant un résultat inférieur à 7 soient écartés définitivement : ils seront exploités graduellement dans les prochaines étapes de notre démarche RSE.*

4. MATRICE DE MATERIALITE



Cette analyse de matérialité a vocation à être régulièrement revue, de manière à garantir que les enjeux majeurs à traiter prioritairement soient toujours les plus pertinents.

NOS REPONSES

5. PILIER SOCIAL

► Egalité de traitement

Risque(s) potentiel(s) :

Le traitement inégal des salariés basé sur le genre ou d'autres caractéristiques peut entraîner une série de conséquences néfastes pour une organisation.

Tout d'abord, cela peut engendrer une perte d'attractivité des talents. En effet, les salariés sont de plus en plus attentifs aux valeurs d'inclusion et d'égalité au sein des entreprises où ils envisagent de travailler. Lorsqu'une entreprise est perçue comme ne respectant pas ces principes, elle risque de voir les candidats qualifiés se détourner d'elle au profit d'entreprises qui valorisent la diversité et l'égalité des chances.

De plus, le traitement inégal peut conduire à une carence en ressources humaines de qualité. En négligeant la diversité des talents, une organisation se prive d'une richesse de perspectives, d'idées et d'expériences qui sont essentielles pour favoriser l'innovation et la créativité. Les entreprises qui ne parviennent pas à attirer et à retenir une main-d'œuvre diversifiée risquent de rester en retrait par rapport à leurs concurrents qui s'engagent activement dans la promotion de la diversité.

Actions engagées :

- Un **référé handicap** est également désigné au sein de l'entreprise. Ce référent joue un rôle essentiel en veillant à ce que les personnes en situation de handicap bénéficient d'un traitement équitable et aient accès à toutes les opportunités professionnelles.
- Concernant l'accompagnement des **salariés en situation de handicap**, un chéquier CESU de 500 euros par année civile leur est proposé, et des journées d'absence rémunérées sont autorisées, notamment pour la réalisation de démarches administratives (RQTH) ou d'exams médicaux liés à leur handicap.
- La participation à l'évènement **Duoday** fait également partie des actions menées par HOROQUARTZ dans sa démarche d'**inclusion**, et a été l'occasion de sensibiliser au handicap par e-learning l'ensemble des salariés et en particulier les managers.
- En termes d'**achats « responsables »**, une part est réalisée auprès d'ESAT et d'EA pour certaines prestations telles que l'entretien paysager sur le site de Fontenay le Comte (seul site dont Horoquartz est propriétaire et assure par conséquent ce type d'entretien), mais aussi la collecte de déchets de bureaux par la mise en place du Réseau Elise sur les sites éligibles (réseau national fédérant des Entreprises Adaptées).

- Du point de vue de l'inclusion, l'action d'HOROQUARTZ ne se limite pas qu'à ses salariés, mais a également une portée « sociétale ». En effet, notre principal produit vendu, à savoir notre logiciel eTemptation et sa suite, a pour vocation première de permettre à tous ses utilisateurs, y compris ceux en situation de handicap, de déclarer leur temps de travail de manière simple et ludique. Notre solution se doit donc d'être accessible, en particulier aux personnes en situation de handicap visuel, au sens du **RGAA (Règlement Général d'Amélioration de l'Accessibilité)**. Notre service Recherche et Développement mène donc régulièrement une évaluation de conformité selon ce référentiel, donnant à ce jour le résultat de conformité partielle*.

**Le RGAA comporte trois niveaux de conformité : non conforme, partiellement conforme ou totalement conforme*

- La rédaction d'une **charte de la diversité** est en cours, avec pour objectif premier d'exprimer l'engagement de l'entreprise envers la diversité des salariés et l'inclusion. Cette charte aura également vocation à fournir un cadre permettant de choisir et mettre en œuvre les actions concrètes et pertinentes en faveur de l'égalité de traitement.
- Un des leviers clés pour construire cette diversité étant le recrutement, les recruteurs d'HOROQUARTZ ont été formés à la **non-discrimination à l'embauche**, avec une sensibilisation particulière à tous les critères discriminants mentionnés dans la réglementation. De façon à garantir la bonne compréhension, mais aussi la bonne application de cette non-discrimination, le service des Ressources Humaines accompagne de manière systématique nos recruteurs durant toute la phase de recrutement, depuis la sélection des candidats jusqu'à leur intégration, en passant évidemment par les entretiens.
- Un nouvel accord relatif à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie et conditions de travail** a été signé le 13 décembre 2024 par la Direction d'HOROQUARTZ et les organisations syndicales, après plusieurs cycles de négociation, dont un cycle spécifique à l'égalité femmes-hommes ayant eu lieu les 2 juillet et 25 septembre 2024.

Indicateurs « Egalité de traitement » :

Indicateurs	Résultat 2023	Cibles 2023	Avancement au 31/12/2023	Cibles 2024	Résultat 2024	Avancement au 31/12/2024
Index d'égalité Hommes - Femmes	85	93	91%	93	90	97%
Taux d'emploi handicap	3,63 %	3,75 %	97%	3,75 %	4,29% *	100%

**Taux prévisionnel 2024 calculé sur la base des effectifs 2024 – En attente des éléments transmis par l'URSAFF concernant l'OETH courant mars pour réaliser la déclaration obligatoire avant le 05 mai 2025*

► Emploi

Risque(s) potentiel(s) :

L'emploi est un domaine crucial pour HOROQUARTZ, puisque les femmes et les hommes composant l'entreprise sont avant tout celles et ceux qui la font fonctionner, qui interviennent auprès de nos clients et qui la représente au quotidien. Une baisse du nombre d'emploi ou du niveau de compétences représente donc un risque majeur pour le bon fonctionnement d'HOROQUARTZ, pour sa performance et pour sa pérennité.

Cela est particulièrement vrai dans le contexte actuel où les entreprises doivent travailler sur leur attractivité et leur visibilité sur le marché de l'emploi.

Actions engagées :

- Dans un souci d'attractivité, HOROQUARTZ a premièrement choisi de développer sa **marque employeur** en tant qu'axe stratégique. Un site internet dédié a à ce titre été créé, afin de communiquer de manière forte non seulement sur les offres d'emplois disponibles, mais surtout sur la vision et les valeurs que porte l'entreprise en tant qu'employeur.
www.recrutement.horoquartz.fr
- En termes de revendication, la démarche de **Responsabilité Sociétale d'Entreprise** est également mise en avant sur notre site internet principal, à l'aide d'une page dédiée, pour promouvoir encore plus largement nos valeurs.
www.horoquartz.fr/societe/politique-rse
- L'intégration d'**alternants** est également un dispositif significatif dans le souhait d'HOROQUARTZ d'être pro-actif en termes d'emploi et de détection précoce de talents.
- Afin de pérenniser les emplois, et de retenir les talents une fois qu'ils ont été recrutés, HOROQUARTZ mets en place différents dispositifs ayant pour but de proposer de véritables **trajectoires de carrière** au sein de l'entreprise :
 - Une phase d'**intégration** avec parrainage systématique, pour faire en sorte que le nouvel embauché se sente immédiatement socialement inclus ;
 - Un **référentiel emploi**, accessible à tous les collaborateurs, pour donner de la visibilité sur les différentes perspectives d'évolution possibles ;
 - De la **mobilité interne**, en diffusant systématiquement nos offres d'emploi à l'ensemble des salariés, pour que chacun se sente libre de postuler et d'évoluer dans le temps ;
 - Des **entretiens professionnels** organisés par campagne, de façon à assurer un temps d'échange qualitatif entre les salariés et leurs managers respectifs.

La mise en place d'une gouvernance RH axée sur la GEPPMM (La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers) est un levier important du développement d'HOROQUARTZ, avec comme support un outil SIRH dédié.

Indicateurs « Emploi » :

Indicateurs	Résultat 2023	Cibles 2023	Avancement au 31/12/2023	Cibles 2024	Résultat 2024	Avancement au 31/12/2024
Effectifs Physiques	629	NA	NA	NA	654	NA
Répartition des effectifs par âge, périmètre total	<30=18% 30-50=54% >50=28%	NA	NA	NA	<30=19% 30-50=54,4% >50=26,6%	NA
Taux de départ des salariés	7,77%	NA	NA	6%	5,93%	

► Formation

Risque(s) potentiel(s) :

La perte de socle d'expertise et de transmission de compétences internes est un risque qui peut compromettre la capacité d'HOROQUARTZ à faire face aux changements structurels et conjoncturels, tant pour assurer la réalisation de nos services auprès de nos clients que pour continuer à innover sur les produits que nous vendons et qui ont contribué depuis toujours à notre succès.

A noter que ce risque peut s'avérer particulièrement impactant dans un contexte de croissance de chiffre d'affaires et d'augmentation récente du nombre de salariés, car l'enjeu devient alors d'assurer auprès de nos nouveaux collaborateurs un niveau de compétences suffisant pour être rapidement opérationnels et prendre du plaisir dans leurs missions.

Du fait de la spécificité de notre secteur d'activité, le risque de cyber-sécurité est significatif et un niveau de connaissance insuffisant de nos salariés face à ce risque peut s'avérer particulièrement sensible.

Actions engagées :

- Tout nouvel embauché, quel que soit son métier, suit un parcours d'intégration, commençant systématiquement par une « **semaine 0** » réalisée au sein de notre siège historique. Cela a pour but d'acquérir les premières compétences communes, mais aussi de participer à la connaissance et à la culture d'entreprise, en favorisant notamment les rencontres inter-métiers.
- Pour permettre l'acquisition la plus rapide et efficace possible du bon niveau de compétence, le choix a été fait de créer une école de formation interne nommée **HQ Academy**, et dont les 6 membres œuvrent quotidiennement auprès de nos 650 collaborateurs.

- Les **périodes d'essai** sont formalisées sur des supports développés par notre service des Ressources Humaines, ce qui permet de donner lieu, dès le début des parcours professionnels chez HOROQUARTZ, à une évaluation du niveau d'acquisition des compétences clés en début, milieu et fin de période d'essai.
- Pour favoriser la fluidité et l'autonomie dans les phases d'apprentissage, un **Learning Management System (LMS)** a été mis en place. Il s'agit d'une plate-forme centralisée où les employés peuvent accéder à des modules de formation adaptés à leurs besoins et à leur rythme. En complément, l'accès à des plateformes de formation en ligne telles que UDEMY permet aux collaborateurs d'explorer une large gamme de cours couvrant divers domaines de compétences, ce qui favorise l'auto-apprentissage et l'acquisition de nouvelles connaissances.
- Chaque année, nous établissons un **Plan de Développement des Compétences**, faisant la synthèse entre les formations réglementaires, le développement stratégique et les souhaits émis par les collaborateurs lors de leurs entretiens individuels.
- Concernant le risque de **cybersécurité**, nous investissons constamment dans des formations en sécurité informatique et en gestion des risques liés à la sécurité des données. Nous avons fait le choix stratégique d'internaliser cette gestion en créant un service dédié et indépendant de tous les autres services, y compris de notre Direction des Systèmes d'Information, avec pour mission, entre autres, de sensibiliser constamment l'ensemble de nos collaborateurs sur ce sujet.

Indicateurs « Formation » :

Indicateurs	Résultat 2023	Cibles 2023	Avancement au 31/12/2023	Cibles 2024	Résultat 2024	Avancement au 31/12/2024
Nombre d'heures de formation (hors CPF) en milliers*	26,6	26,8	99%	23,4	24,6	100%
Taux de salariés ayant reçu au moins une formation dans l'année**	86%	85%	101%	85%	86%	100%
Taux de salariés formés à la Sécurité Informatique***	91%	95%	96%	95%	94,5%	100%

* inclus les actions de formation et les actions d'information et de sensibilisation

** Ratio entre le nb de collaborateurs formés en 2024 et le nb de collaborateurs présents au 31/12/24. Inclus les actions de formations et les actions d'information et de sensibilisation

*** 6 parcours de formations - Ratio entre le nb de collaborateurs formés depuis la mise en place des modules et le nb de collaborateurs présents au 31/12/24

► Organisation du travail et QVCT

Risque(s) potentiel(s) :

La cohésion d'équipe, le sentiment d'appartenance à l'entreprise ou encore l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle font partie des éléments contribuant au « bien-être » au travail. La dégradation de l'un ou l'autre de ces éléments constitue un risque pouvant avoir des incidences majeures sur la capacité des équipes à atteindre leurs objectifs, sur l'absentéisme voire sur les départs de salariés, et *in fine* sur la performance et la pérennité d'HOROQUARTZ ainsi que sur la satisfaction de ses clients.

Actions engagées :

- Afin d'assurer un cadre propice à l'épanouissement de tout à chacun, plusieurs **accords d'entreprise** inhérents à l'organisation et à la qualité de vie au travail ont été mis en place, voici les plus marquants :
 - Accord sur l'organisation du temps de travail.
 - Accord concernant l'égalité professionnelle et la QVCT.
 - Accord permettant le don de congés à un salarié dont l'enfant est handicapé ou gravement malade.
 - Accord relatif aux astreintes.
 - Accord permettant d'établir un compte épargne temps.
 - Accord sur le télétravail.
- Concernant la problématique spécifique des **aidants familiaux**, HOROQUARTZ s'engage à mener un diagnostic des besoins en matière d'accompagnement des salariés aidants afin de définir les actions et une politique d'entreprise adaptée.
- De manière à déceler le plus en amont possible les situations génératrices de stress ou de mal-être au sein des équipes, les managers ont été formés à la détection des **risques psychosociaux**. Cette formation a été considérée comme essentielle pour les aider à identifier les signes avant-coureurs afin de mettre en place des actions préventives et correctives appropriées.
- Des budgets sont attribués chaque année pour financer l'animation d'**événements locaux** sur l'ensemble de nos sites, partout en France, en particulier pour l'organisation d'événements collectifs sportifs.
- Pour répondre aux besoins des employés en situation d'arrêt de travail ou d'incapacité, l'entreprise collabore avec l'ensemble des services de santé au travail auxquels elle adhère pour permettre la mise en place de **postes aménagés**, dans le but de faciliter leur retour au travail progressif et leur réintégration dans l'entreprise.

Indicateurs « Organisation et QVCT » :

Indicateurs	Résultat 2023	Cibles 2023	Avancement au 31/12/2023	Cibles 2024	Résultat 2024	Avancement au 31/12/2024
Pourcentage des collaborateurs HQ qui ont suffisamment d'autonomie pour réaliser leur mission (enquête 2021, 68% de répondants)	88 %	87 %	NC	NC	NC	NC (prévue en 2025)
Taux de managers formés aux RPS*	42 %	75%	56%	75%	76%	100%
Taux d'absentéisme	4,03 %	5%	100%	5%	4,48%	100%

* Ratio entre le nb de collaborateurs formés depuis la mise en place des formations RPS pour les managers et le nb de managers présents au 31/12/24

► Relations sociales

Risque(s) potentiel(s) :

Des relations sociales dégradées, ou encore un dialogue social insuffisant, notamment entre la Direction et les Organisations syndicales, peuvent générer des blocages ayant des incidences négatives sur l'ensemble des thématiques abordées précédemment. Il s'agit donc d'un risque majeur auquel HOROQUARTZ entend donner des réponses concrètes, tant pour garantir sa performance que pour continuer à collaborer de manière constructive avec ses salariés.

Actions engagées :

Pour prévenir ces risques, HOROQUARTZ a mis en place les actions suivantes :

- La publication d'un **Bilan Social Annuel** offre une plateforme de transparence où sont présentées les données relatives aux effectifs, aux conditions de travail, aux relations sociales, ainsi qu'aux actions menées en matière de développement du personnel et de dialogue social. Cette démarche favorise la confiance et la crédibilité auprès des parties prenantes internes et externes, tout en encourageant la responsabilisation de l'entreprise vis-à-vis de ses engagements sociaux ;
- Les **accords** régulièrement signés sont **co-construits**, de manière à maintenir constamment un bon niveau de dialogue social, et à maintenir ou améliorer les conditions de travail des salariés, en particulier lorsque le contexte nécessite une adaptation des accords déjà en vigueur.

Indicateurs « Relations sociales » :

Indicateurs choisis	Résultats	Cibles au 31/12/2023	Avancement au 31/12/2023	Cibles 2024	Résultat 2024	Avancement au 31/12/2024
Nombre de réunions CSE et CSSCT par an	CSE : 11 CSSCT : 4	CSE : 11 CSSCT : 4	100%	CSE : 11 CSSCT : 4	CSE : 11 CSSCT : 4	100%

► Santé et Sécurité

Risque(s) potentiel(s) :

La santé et la sécurité au travail des collaborateurs est un aspect fondamental et non négociable qu'HOROQUARTZ a depuis toujours à cœur de garantir. Le risque – trop important – de mettre en jeu cet aspect apparaît comme inconcevable, tant pour les effets que cela pourrait avoir sur la performance et la notoriété de l'entreprise que pour les effets directs pour les salariés eux-mêmes.

Actions engagées :

- Sur la base de ce principe, et pour démontrer la volonté de faire de cet aspect un incontournable, le choix a été fait depuis 2009 de mettre en place un **système de management de la sécurité** certifié MASE. Cela permet d'aller au-delà des obligations légales en termes de santé et de sécurité au travail, en formalisant notamment une politique et des axes d'actions permettant une maîtrise forte des risques professionnels.
- Si l'évaluation des risques professionnels est une obligation réglementaire pour toute entreprise, HOROQUARTZ en fait une opportunité d'amélioration des conditions de travail et de dialogue social : en effet, l'exercice annuel de mise à jour pourrait être fait de manière unilatérale par l'employeur seul, cependant HOROQUARTZ y associe les membres de la Commission Santé et Sécurité (CSSCT) dans l'optique d'aboutir à une évaluation consensuelle et partagée. Cette évaluation donne bien évidemment lieu au programme annuel de prévention (**PAPRI Pact**).
- Pour sensibiliser et informer les employés sur les enjeux de santé et de sécurité, des causeries régulières et des sessions d'**information** sont organisées. Ces occasions permettent de partager des bonnes pratiques, de discuter des risques potentiels et des mesures préventives à adopter, et de favoriser une culture de sécurité au sein de l'entreprise.
- En outre, la réalisation d'analyses des situations dangereuses et des presque-accidents permet d'identifier les risques émergents et de mettre en place les **mesures correctives appropriées** avant qu'un incident ne se produise. De même, les retours d'expérience (REX) sur les accidents survenus fournissent des enseignements essentiels pour éviter la répétition des incidents similaires à l'avenir.

Indicateurs « Santé sécurité » :

Indicateurs	Résultat 2023	Cibles 2023	Avancement au 31/12/2023	Cibles 2024	Résultat 2024	Avancement au 31/12/2024
Taux de Fréquence des Accidents = TF1*	6,59	<5	/	<5	0.99	100%
Taux de gravité des accidents	1,55	<0,3	/	<0,3	0.10	100%
Certification MASE	OUI	OUI	100%	Maintien après Audit	OUI	100%

*Mode de calcul : Taux de fréquence TF1 = AAA (Accidents Avec Arrêt) X 1 000 000/Nombre d'heures travaillées

6. PILIER ENVIRONNEMENTAL

► Changement climatique

Risque(s) potentiel(s) :

Les activités d'HOROQUARTZ peuvent *a priori* ne pas paraître fortement soumises au risque de changement climatique : nous n'avons pas d'activité en lien direct avec le vivant, les sites que nous exploitons sont des bureaux n'ayant pas d'aspect stratégique, et nos besoins d'apport en matière première sont très faibles au regard de notre chiffre d'affaires. Pourtant, les projections que nous avons eu l'occasion d'aborder à plusieurs reprises, et en particulier à l'occasion d'une session immersive de notre Comité de Direction à l'Impact Lab d'EY, nous ont permis de mieux réaliser les risques que le changement climatique peut, par effets indirects, faire peser sur nos activités à moyen terme.

Ce que nous réalisons au quotidien est très varié, cependant des caractéristiques communes se dégagent de nos métiers :

- Nous sommes **consommateurs d'énergie**, que ce soit pour l'exploitation de nos sites (activités de bureaux), ou pour le fonctionnement des serveurs que nous utilisons, qu'ils soient internalisés ou externalisés.
- Nous sommes consommateurs de **matériel informatique**, donc tributaires des ressources nécessaires à leur fabrication.
- Et enfin, nous sommes émetteurs de **gaz à effet de serre**, même si cela s'avère d'une intensité plus faible que dans d'autres secteurs d'activités, en majeure partie du fait de nos déplacements professionnels.

A ce titre, nous serons potentiellement impactés, à moyen ou long terme, par les risques suivants :

- Des interruptions de services dues à la **pénurie d'énergie** (entraînant dans l'intervalle une augmentation des coûts générant une baisse de notre rentabilité, et donc de notre capacité à investir et à nous développer).
- Des interruptions de services dues à la **difficulté de refroidissement des data centers** qui nécessite l'utilisation d'eau.
- Des **difficultés d'approvisionnement en matériel informatique**, dont la fabrication nécessite l'accès à des ressources telles que l'eau là encore ou à certains minerais.

Actions engagées :

Face au risque de changement climatique, les actions déjà en cours ou à venir peuvent être regroupées en deux grandes catégories : les actions de mitigation, ayant pour objectif de contribuer à l'atténuation du réchauffement climatique, et les actions d'adaptation, ayant pour but de minimiser au maximum l'impact que les effets du réchauffement climatique peuvent avoir sur nos activités. En voici la liste :

- HOROQUARTZ a choisi de modifier en partie son **modèle d'affaire** en mettant en place le télétravail de manière généralisée et massive, suite à la signature d'un accord dédié. Le résultat principal a été de réduire les kilomètres parcourus en voiture chaque année d'environ 4 000 000 kilomètres en 2019 à environ 2 600 000 kilomètres en 2023.

- Nous sensibilisons nos collaborateurs aux **enjeux de réchauffement climatique**, notamment grâce à un questionnaire inclus dans notre méthode de bilan carbone, permettant à chacun de se réinterroger sur la pertinence de ses déplacements.
- Nous proposons un « **forfait mobilité durable** », incitant l'ensemble des salariés à utiliser des modes de transport alternatif à la voiture individuelle (co-voiturage, transports en commun, vélos...). Ce dispositif nous permet également de mesurer l'appétence de tout à chacun concernant les mobilités douces, en constante évolution depuis sa mise en place.

Forfait mobilité durable			
	2022	2023	2024
Nb de personnes ayant bénéficié du dispositif	28	42	65

- Nous avons réalisé un **audit énergétique** nous permettant de mieux comprendre où peuvent se situer les sources potentielles d'économie, mais aussi de mesurer l'efficacité de notre politique de sélection de bâtiments peu énergivores et en outre accessibles (PMR/transport en commun).
- Nos sites, qu'ils soient en propriété ou en location, sont en très grande partie équipés d'**éclairage LED** et pourvus d'**interrupteurs automatiques** (déclenchement et extinction), de manière à réduire nos consommations énergétiques.
- Sur le site dont nous sommes propriétaires, situé à Fontenay Le Comte, nous avons réalisé une isolation complémentaire de la toiture, que nous avons également peinte en blanc, de manière à **réduire les déperditions de chaleur** et à limiter une hausse de température trop importante en été, nécessitant un recours au chauffage ou à la climatisation trop important ; la baisse des températures de consigne, la nuit, fait d'ailleurs partie des réglages mis en œuvre pour compléter les effets de ces actions.
- Notre politique de **sélection des véhicules** constituant notre parc automobile inclue des critères environnementaux tels que l'hybridation et la consommation théorique ;
- Nous étudions actuellement la refonte de notre **Système d'Information**, dans laquelle nous sélectionnons spécifiquement des data centers garantissant un approvisionnement en énergies vertes le plus élevé possible ;

Indicateur « Carbone » :

L'élément principal de mesure permettant de cibler les actions pertinentes est notre BILAN CARBONE. Il permet en effet de relativiser les postes d'émissions les uns par rapport aux autres, afin de définir les actions prioritaires ayant le plus d'impact positif possible quant au réchauffement climatique. L'année de référence choisie pour les scopes 1 et 2 est 2019, l'année de réalisation du bilan sur les scopes 1, 2 et 3* est à ce jour 2023.

*Concernant spécifiquement les achats de marchandises de la catégorie « Achats de produits et services », nous avons, à ce stade, été en mesure d'évaluer l'impact carbone de 12.3% de la catégorie (montant des achats de marchandises intégré au bilan par rapport au montant total de nos achats de marchandises). Notre objectif 2025 est de poursuivre l'évaluation de cette catégorie en y intégrant la totalité de nos achats de marchandises de manière à obtenir un bilan exhaustif de l'ensemble de cette « chaîne de valeur ».

Pour la réalisation de ce bilan, nous avons été accompagnés par Carbo, qui à l'issue de l'exercice nous a remis l'attestation ci-dessous, indiquant le nombre total de tonnes de CO2 émises en 2023 :



Méthodologie

Bilan Carbone®

Carbo est conforme à la méthodologie **Bilan Carbone®** de l'ADEME portée par l'ABC.

Sont mesurées les **émissions directes et indirectes** : scopes 1, 2 et 3.

Convertir une donnée en CO2e revient à réaliser ce calcul :
 Donnée d'activité (quantité) * facteur d'émission = x kgCO2e

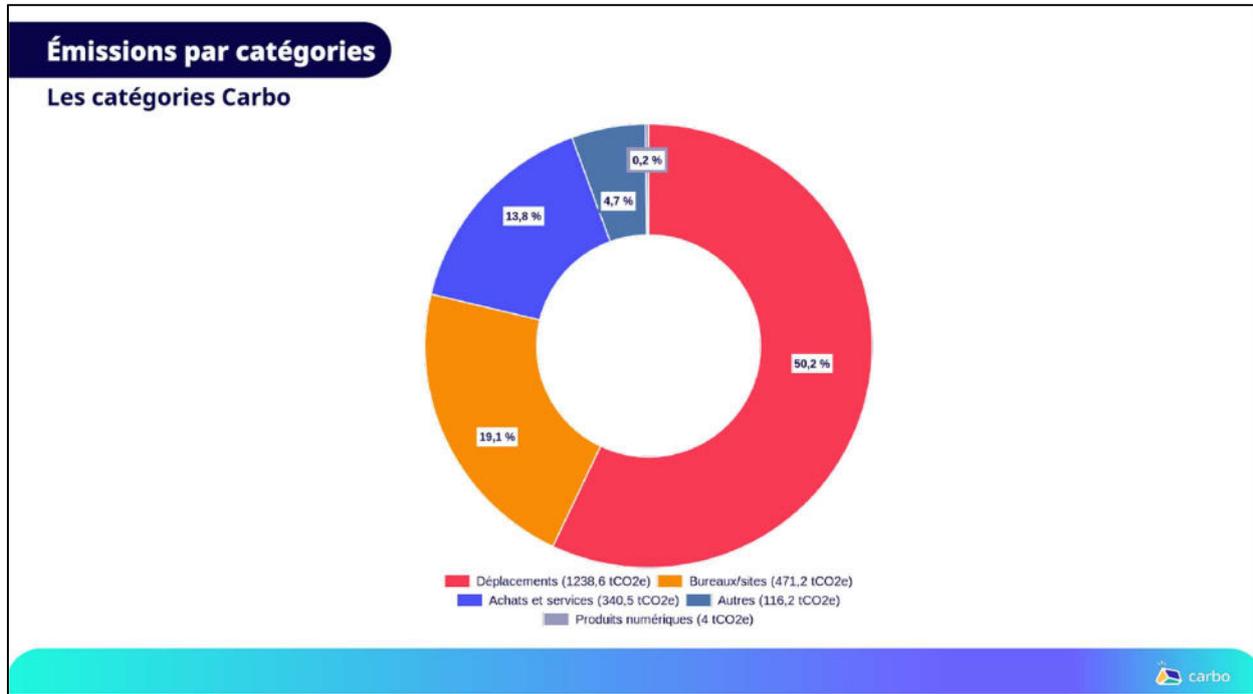
Nos **facteurs d'émissions** sont fournis par l'ADEME, ou issus d'autres bases de données publiques ou privées.




Toute la méthodologie Carbo
 Dans le centre d'aide et de ressources



Le bilan permet de préciser plus en détails les différents postes d'émission...



Émissions par scopes

Format GHG Protocol - en détails

Scopes 1 : Émissions directes de GES	475,2 tCO2e	Scopes 3 : Autres émissions indirectes	1946,3 tCO2e
Scope 1.1 - Sources fixes de combustion	0 tCO2e	Scope 3.1 - Émissions liées à l'énergie (hors scopes 1 et 2)	16,7 tCO2e
Scope 1.2 - Sources mobiles à moteur thermique	421,9 tCO2e	Scope 3.2 - Achats de produit et de service *	914,8 tCO2e
Scope 1.3 - Procédés hors énergie	0 tCO2e	Scope 3.3 - Immobilisation des biens	171,3 tCO2e
Scope 1.4 - Émissions directes fugitives	53,3 tCO2e	Scope 3.4 - Déchets	9,8 tCO2e
Scope 1.5 - Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0 tCO2e	Scope 3.5 - Transport de marchandise amont	0,6 tCO2e
Scopes 2 : Émissions indirectes liées à l'énergie	45,7 tCO2e	Scope 3.6 - Déplacements professionnels	71,4 tCO2e
Scope 2.1 - Émissions liées à la consommation d'électricité	45,7 tCO2e	Scope 3.7 - Actifs en leasing amont	0 tCO2e
Scope 2.2 - Émissions liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0 tCO2e	Scope 3.8 - Investissements de l'entreprise	0 tCO2e
		Scope 3.9 - Transport des visiteurs et des clients	0 tCO2e
		Scope 3.10 - Transport des marchandises ava	13,8 tCO2e
		Scope 3.11 - Utilisation des produits vendus	2,6 tCO2e
		Scope 3.12 - Fin de vie de produit vendu	0 tCO2e
		Scope 3.13 - Franchise aval	0 tCO2e
		Scope 3.14 - Leasing aval	0 tCO2e
		Scope 3.15 - Déplacement domicile travail	745,3 tCO2e
		Scope 3.16 - Autres émissions indirectes	0 tCO2e

carbo

*Catégorie partiellement couverte, en cours de finalisation

Émissions par scopes

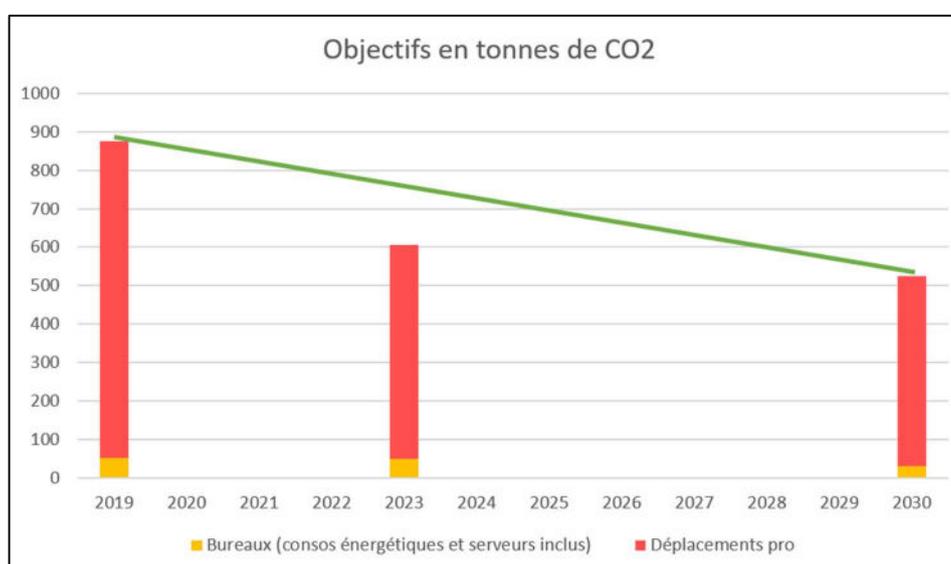
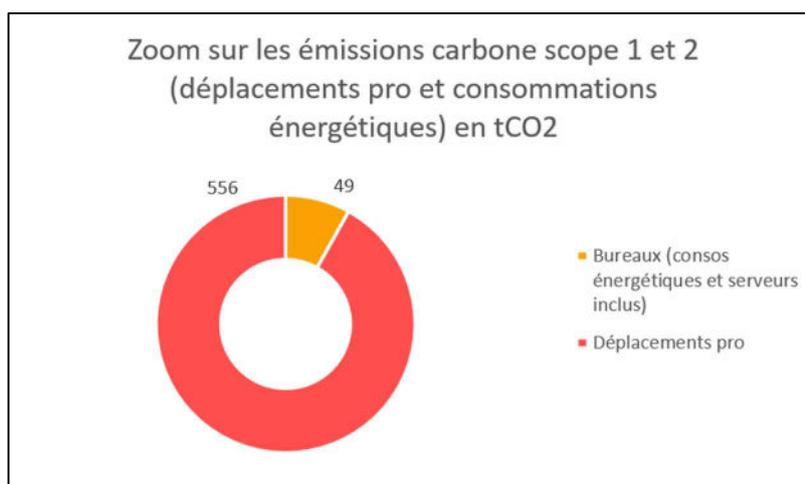
Format BEGES - en détails

Scope 1 : Émissions directes	475,2 tCO2e	Scope 4 : Émissions indirectes associées aux produits achetés	1112,6 tCO2e
Scope 1.1 - Émissions directes des sources fixes de combustion	0 tCO2e	Scope 4.1 - Achats de biens*	442,4 tCO2e
Scope 1.2 - Émissions directes des sources mobiles de combustion	421,9 tCO2e	Scope 4.2 - Immobilisations de biens	171,3 tCO2e
Scope 1.3 - Émissions directes des procédés hors énergie	0 tCO2e	Scope 4.3 - Gestion des déchets	9,8 tCO2e
Scope 1.4 - Émissions directes fugitives	53,3 tCO2e	Scope 4.4 - Actifs en leasing amont	0 tCO2e
Scope 1.5 - Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0 tCO2e	Scope 4.5 - Achats de services	489,1 tCO2e
Scope 2 : Émissions indirectes associées à l'énergie	45,7 tCO2e	Scope 5 : Émissions directes associées aux produits vendus	2,6 tCO2e
Scope 2.1 - Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	45,7 tCO2e	Scope 5.1 - Utilisation des produits vendus	2,6 tCO2e
Scope 2.2 - Émissions indirectes liées à la consommation d'énergie autre que l'électricité	0 tCO2e	Scope 5.2 - Actifs en leasing aval	0 tCO2e
Scope 3 : Émissions indirectes associées au transport	831,1 tCO2e	Scope 5.3 - Fin de vie des produits vendus	0 tCO2e
Scope 3.1 - Transport de marchandise amont	0,6 tCO2e	Scope 5.4 - Investissements	0 tCO2e
Scope 3.2 - Transport de marchandise aval	13,8 tCO2e	Scope 6 : Autres émissions indirectes	0 tCO2e
Scope 3.3 - Déplacements domicile-travail	745,3 tCO2e	Scope 6.1 - Autres émissions indirectes	0 tCO2e
Scope 3.4 - Déplacements des visiteurs et des clients	0 tCO2e		
Scope 3.5 - Déplacements professionnels	71,4 tCO2e		



*Catégorie partiellement couverte, en cours de finalisation

...et de définir nos objectifs de réduction de nos émissions sur les scopes 1 et 2 d'ici à 2030 :



Le premier constat, très satisfaisant, est de mesurer le chemin déjà parcouru quant à la réduction des émissions concernant les scopes 1 et 2. En 2023, nous avons déjà réduit de 31% nos émissions par rapport à 2019, ce qui nous convainc de la nécessité de poursuivre nos efforts, au travers des actions ci-dessous :

- Continuer la réflexion sur la **baisse de nos déplacements** et ne réaliser que ceux représentant une vraie valeur ajoutée, tout en privilégiant les moyens de transports les moins émissifs*
- Co-voiturer lorsque cela est possible
- Maîtriser nos **consommations énergétiques** sur site en recherchant les sources d'économies

Concernant le scope 3, autrement dit notre chaîne de valeur :

- La sélection et l'évaluation de **nos fournisseurs**
- L'optimisation de nos **flux logistiques**
- Les incitations à la **mobilité douce** telle que le forfait mobilité durable

► **Autres aspects environnementaux**

Risques potentiel(s) : Bien que nous n'ayons pas identifié d'autre risque environnemental que celui du réchauffement climatique, il n'en reste pas moins que nos activités, même non industrielles, revêtent nécessairement des aspects environnementaux tels que les déchets, que nous avons à cœur de maîtriser comme il se doit.

Actions engagées :

- Le **tri sélectif des déchets** est mis en place sur tous nos sites, en fonction des réseaux de collecte disponibles. Lorsque c'est possible, nous faisons intervenir le réseau ELISE, fédérant des Entreprises Adaptées (EA) de manière à concilier environnement et social.
- Nous organisons la collecte des **Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE)** soit de manière centralisée sur notre siège historique de Fontenay Le Comte pour le matériel informatique, soit depuis nos sites principaux pour le matériel électrique (batteries par exemple).
- Nous étudions la possibilité de digitaliser les badges physiques, qui conduirait à utiliser **moins de plastique et moins de puces électroniques** pour faire fonctionner nos solutions.
- En termes de développement hardware, nous étudions l'**arrêt du résinage** sur une partie de la gamme de nos têtes de lectures (badgeuses), développons sur ces mêmes têtes de lecture une diminution de 50% du temps d'activation de leur champ d'antenne (diminuant ainsi leur consommation électrique), et concevons actuellement une nouvelle génération d'alimentation (NetXPower v2) pour qu'elles soient pilotables à distance (objectif opérationnel : 2026).
- En termes d'utilisation de l'outil informatique, nous pratiquons une **mise en veille automatisée de nos machines virtuelles (VM)** afin de réduire les consommations électriques, et nous monitorons nos **impressions** pour limiter l'usage du papier ;
- Nous avons également mis en place une filière de **recyclage de matériel informatique** en fin de vie ;

Autre(s) Indicateur(s) environnementaux » :

Indicateur(s)	Résultat 2023
Tonnage total de déchets*	7.4

* inclus dans le bilan Carbone

ANNEXES

7. Annexe n°1 - Thématiques indiquées dans l'article R225-105 du Code du Commerce

Certaines thématiques telles que le bien-être animal, le gaspillage alimentaire, l'utilisation des sols n'ont pas été traitées car par sa structure et son activité, HOROQUARTZ a très peu d'impacts ou un impact inexistant sur ces sujets. Lors de nos enquêtes auprès des Parties Prenantes, ces thématiques ont été notées 0 ou Non Applicable.

Piliers	Catégories	Informations	Thématique présente dans le rapport (oui/non)	Si non : présence dans l'analyse de la matérialité ?
Social	Emploi	Effectif total et la répartition des salariés par sexe, âge et zone géographique	Oui	
Social	Emploi	Embauches et licenciements	Oui	
Social	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Non	Oui
Social	Organisation du travail	Organisation du temps de travail	Oui	
Social	Organisation du travail	Absentéisme	Oui	
Social	Santé et sécurité	Conditions de santé et de sécurité au travail	Oui	
Social	Santé et sécurité	Accidents du travail, notamment leur fréquence, leur gravité et les maladies professionnelles	Oui	
Social	Relations sociales	L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	Non	Oui
Social	Relations sociales	Bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail	Oui	
Social	Formation	Les politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment sur la protection de l'environnement	Oui	
Social	Formation	Nombre total d'heures de formation	Oui	
Social	Egalité de traitement	Mesures prises en faveur de l'égalité femmes/hommes	Oui	
Social	Egalité de traitement	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap	Oui	
Social	Egalité de traitement	Politiques de lutte contre les discriminations	Oui	
Environnement	Politique générale en matière environnementale	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Oui	
Environnement	Politique générale en matière environnementale	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Oui	

Environnement	Politique générale en matière environnementale	Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement (sous réserve que cette information ne cause pas de préjudice sérieux à la société dans un litige en cours)	Non	Non
Environnement	Pollution	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Non	Oui
Environnement	Pollution	La prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	Non	Oui
Environnement	Economie circulaire - Prévention et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Oui	
Environnement	Economie circulaire - Prévention et gestion des déchets	Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Non	Non
Environnement	Economie circulaire - Utilisation durable des ressources	Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Non	Oui
Environnement	Economie circulaire - Utilisation durable des ressources	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Non	Oui
Environnement	Economie circulaire - Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Oui	
Environnement	Economie circulaire - Utilisation durable des ressources	Utilisation des sols	Non	Oui
Environnement	Changement climatique	Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	Oui	
Environnement	Changement climatique	Mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	Oui	
Environnement	Changement climatique	Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	Oui	
Environnement	Protection de la biodiversité	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	Non	Oui
Sociétal	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	Oui	
Sociétal	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	Non	Oui

Sociétal	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités de dialogue avec celles-ci	Oui	
Sociétal	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Les actions de partenariat ou de mécénat	Oui	
Sociétal	Sous-traitance et fournisseurs	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Non	Oui
Sociétal	Sous-traitance et fournisseurs	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	Oui	
Sociétal	Loyauté des pratiques	Les mesures prises en faveur de la santé et la sécurité des consommateurs	Oui	

8. Annexe n°2 - TAXONOMIE

Considérant que les acteurs des marchés financiers avaient un rôle majeur à jouer dans la réorientation des investissements vers des activités plus durables, l'Union Européenne a lancé dès 2018 un plan d'action en 10 mesures permettant de répondre aux exigences européennes de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050. La première d'entre elles concerne la taxonomie, classification permettant d'établir si une activité économique est durable ou non.

Les six objectifs climatiques identifiés par l'Union Européenne sont

- 1- L'atténuation du changement climatique,
- 2- L'adaptation au changement climatique,
- 3- L'utilisation et la protection des ressources aquatiques et marines,
- 4- La transition vers une économie circulaire,
- 5- La prévention et la réduction de la pollution,
- 6- Et enfin la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Une activité économique est dite éligible, c'est-à-dire si elle fait partie des quatre macro-activités que sont

- 1- Les activités bas carbone,
- 2- Les activités adaptées au changement climatique,
- 3- Les activités transitoires (activités pour lesquelles il n'existe pas d'alternative bas-carbone économiquement ou technologiquement viable. Leurs niveaux d'émission de gaz à effet de serre doivent correspondre aux meilleures performances du secteur ou de l'industrie, et ne pas entraver le développement ni le déploiement de solutions de remplacement sobres en carbone),
- 4- Les activités habilitantes (activités qui permettent à d'autres activités qu'elles-mêmes de contribuer à l'atteinte d'un des six objectifs environnementaux.).

Une activité est alignée avec les critères de durabilité lorsqu'elle contribue substantiellement à l'un des six objectifs climatiques sans porter préjudice aux cinq autres, et respecte des garanties sociales minimales.

HOROQUARTZ est une société éligible du fait de son code NACE mais n'est pas alignée avec les critères de durabilité

Activité	Description	Eligible	Alignée
18-J Technologie de l'Information et Services Informatiques	Ce secteur comprend les services de développement logiciel, l'analyse de données, ainsi que les solutions cloud.	Oui	Non
18-J Ingénierie et Fabrication	Ce segment englobe la conception et la production de produits technologiques, des composants électroniques aux dispositifs industriels avancés	Oui	Non
18-J Services techniques et de consulting	Cette division offre des services technique et/ou de consulting pour la mise en œuvre des solutions et le maintien en service des solutions de nos clients	Oui	Non