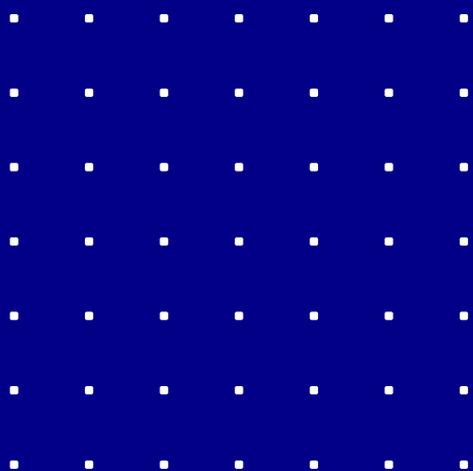


# RAPPORT RSE 2025



Le groupe hellomoov' s'est développé avec des entreprises qui s'engagent, certaines depuis plus de 30 ans, autour de l'aluminium, matière noble et recyclable sur plusieurs activités : profilés et systèmes modulaires, convoyeurs et transitique.

Les dernières années ont été marquées par des événements forts, historiques et générateurs d'opportunités, notamment au travers de la création de l'écosystème hellomoov'.

C'est dans cette continuité que H'FACTORY s'inscrit, avec la conception et la réalisation de solutions innovantes et fiables comme raison d'être. Ainsi, notre Système de Management de la Qualité et de l'Environnement repose dès à présent sur les engagements suivants :

- Respecter nos engagements clients
- Satisfaire à nos exigences contractuelles et réglementaires.
- Travailler dans le respect de notre Charte d'éthique et de Conduite des Affaires
- Mener des projets internes dans une perspective d'amélioration continue au sein de tous les services
- Garantir notre futur en proposant de nouvelles solutions et intégrant des compétences complémentaires
- Agir pour la protection de l'environnement au travers de l'utilisation de nos matières, de nos énergies et de l'optimisation de nos moyens de communication et de déplacement
- Satisfaire le bien-être de nos collaborateurs en garantissant la sécurité des employés et en les impliquant dans une démarche de prévention des risques.

En tant que directeur de H'FACTORY, je m'engage à mettre à disposition les ressources nécessaires pour atteindre ces différents objectifs et à améliorer en permanence notre système de management.

Je veille à ce que chacun s'engage dans cette dynamique, gage de développement et de pérennité de notre société, du groupe, de nos emplois et de la sauvegarde de notre environnement.



*Solution H'FACTORY dans un centre de recherche sur le végétal*

Bertrand FAURE  
DIRECTEUR H'FACTORY

## Table des matières

Social et Droits Humains .....	- 5 -
<b>1.1 Santé et sécurité</b> .....	- 5 -
1.1.1 Politiques.....	- 5 -
1.1.2 Mesures .....	- 5 -
1.1.3 Résultats.....	- 6 -
<b>1.2 Conditions de travail</b> .....	- 7 -
1.2.1 Politiques.....	- 7 -
1.2.2 Mesures .....	- 7 -
1.2.3 Résultats.....	- 7 -
<b>1.3 Dialogue social</b> .....	- 8 -
1.3.1 Politiques.....	- 8 -
1.3.2 Résultats.....	- 9 -
<b>1.4 Gestion de carrière et formation</b> .....	- 9 -
1.4.1 Politiques.....	- 9 -
1.4.2. Mesures .....	- 9 -
1.4.2 Résultats.....	- 9 -
<b>1.5 Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains</b> .....	- 10 -
1.5.1 Politiques.....	- 10 -
1.5.2 Résultats.....	- 10 -
<b>1.6 Diversité, équité et inclusion</b> .....	- 10 -
1.6.1 Politiques.....	- 10 -
1.6.2 Résultats.....	- 11 -
<b>1.7 Droits humains fondamentaux de parties prenantes externes</b> .....	- 14 -
1.7.1 Politiques.....	- 14 -
2. Environnement .....	- 15 -
<b>2.1 Consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre</b> .....	- 15 -
2.1.1 Politiques.....	- 15 -
2.1.2 Résultats.....	- 15 -
<b>2.2 Eau</b> .....	- 16 -
2.2.1 Résultat .....	- 16 -
<b>2.3 Pollution de l'air</b> .....	- 16 -
<b>2.4 Matières premières, produits chimiques et déchets</b> .....	- 17 -
2.4.1 Politiques.....	- 17 -
2.4.2 Mesures .....	- 17 -

2.4.3. Résultats.....	- 17 -
2.5 Utilisation du produit.....	- 17 -
2.5.1 Politiques.....	- 17 -
2.6 Fin de vie du produit.....	- 17 -
2.6.1 Politiques.....	- 17 -
2.7 Santé et sécurité des clients.....	- 18 -
2.7.1 Politiques.....	- 18 -
3. Ethique.....	- 19 -
3.1 Anti-corruption et extorsion.....	- 19 -
3.1.1 Politiques.....	- 19 -
3.1.2 Résultats.....	- 19 -
3.2 Conflit d'intérêts.....	- 20 -
3.2.1 Politiques.....	- 20 -
3.2.2 Résultats.....	- 20 -
3.3 Fraude.....	- 20 -
3.3.1 Politiques.....	- 20 -
3.3.2 Résultats.....	- 20 -
3.4 Blanchiment d'argent.....	- 20 -
3.4.1 Politiques.....	- 20 -
3.4.2 Résultats.....	- 20 -
3.5 Sécurité de l'information.....	- 20 -
3.5.1 Politiques.....	- 20 -
3.5.2 Mesures.....	- 21 -
3.5.3 Résultats.....	- 21 -
4. Achats responsables.....	- 23 -
4.1 Achats responsables concernant les questions environnementales.....	- 23 -
4.1.1 Politiques.....	- 23 -
4.1.2 Mesures.....	- 23 -
4.1.3 Résultats.....	- 23 -
4.2 Pratiques sociales des fournisseurs.....	- 24 -
4.2.1 Politiques.....	- 24 -
5. Conclusion.....	- 24 -

## Social et Droits Humains



Dans ce rapport, nous mettons en lumière notre engagement envers les Normes Internationales du Travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ces normes représentent un ensemble de principes universellement reconnus visant à garantir des conditions de travail équitables et respectueuses des droits des travailleurs.

### 1.1 Santé et sécurité

#### 1.1.1 Politiques

H'Factory mène une politique affirmée de santé et de bien-être de ses salariés.

##### Objectif 1 :

- La direction a revu le contrat de frais de santé pour janvier 2025

##### Objectif 2 :

- Un référent sécurité a été nommé lors des réunions CSE en décembre 2024, il animera la mise à jour du DUERP avant septembre 2025 et la réalisation de son plan d'action en fonction des dates définies.

#### 1.1.2 Mesures

Sur nos trois sites, nous mettons à disposition des salariés et des visiteurs une gamme complète d'Équipements de Protection Individuelle (EPI), comprenant :

- Des chaussures ou coques de sécurité,
- Des gilets réfléchissants,
- Des gants de protection,
- Des bouchons anti-bruit,
- Des lunettes de protection.

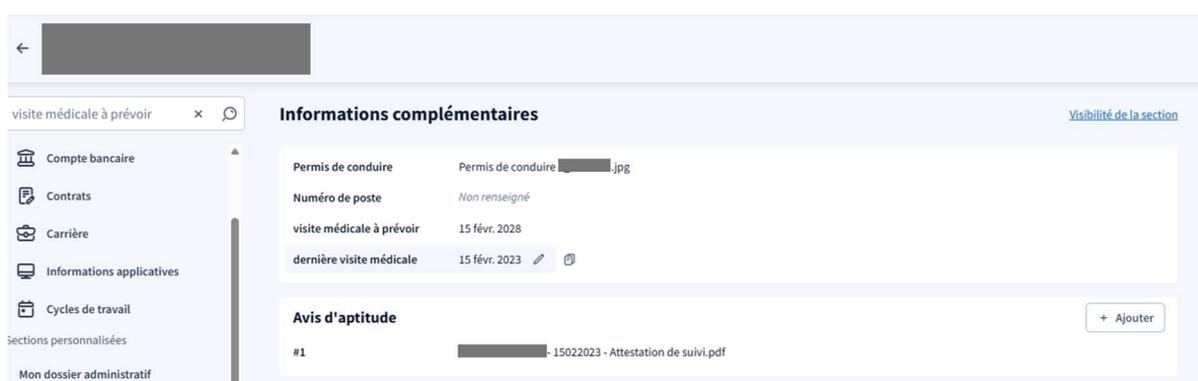
Cette initiative vise à garantir un environnement de travail sûr et à réduire les risques d'accidents ou de blessures.

Nous veillons à ce que les équipements soient correctement entretenus, remplacés régulièrement et utilisés conformément aux instructions. Notre tableau de maintenance assure le suivi réglementaire et le contrôle de nos équipements.

En parallèle, pour assurer la protection santé de l'ensemble de nos salariés et de leur famille, H'Factory leur propose une mutuelle Santé ainsi qu'une Prévoyance. Cela contribue à leur sécurité financière en cas de maladie ou d'accident, renforçant ainsi leur bien-être général.

Chaque salarié a des examens de santé régulier, nous suivons cela grâce à notre SI RH, qui nous alerte sur les dates à venir et nous permet de stocker l'ensemble des éléments reçus.

### Visualisation via le SI RH pour une personne



### 1.1.3 Résultats

Nous avons amélioré les équipements de type Protection Individuel en dotant les salariés exposés de moyens « sur mesures » tels que des bouchons d'oreille moulés sur mesure ou encore des lunettes de protection à la vue.

Dans le cadre de notre engagement continu pour la sécurité et le bien-être au travail, nous utilisons des indicateurs clés de performance (ICP ou KPI en anglais) pour évaluer notre performance, nous mesurons :

	Nombre d'accident de travail	Nombre de jour d'arrêt de travail
2024	0	366
2023	0	365

## 1.2 Conditions de travail

### 1.2.1 Politiques

Notre règlement intérieur garantit des conditions de travail équitables, incluant le respect des horaires, des salaires conformes et un équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Parallèlement, nous mettons en place des initiatives de sensibilisation des salariés sur la RSE, visant à promouvoir une culture d'entreprise responsable et engagée. Ces actions permettront à nos équipes de mieux comprendre les enjeux RSE et de contribuer activement à nos objectifs environnementaux et sociaux.

### 1.2.2 Mesures

L'entreprise a rédigé et diffusée une Charte de Télétravail pour guider nos pratiques dans ce domaine. Cette charte établit des lignes directrices claires pour le télétravail, définissant les attentes de l'entreprise et des employés en matière de performances et de comportement. Elle spécifie également que les employés sont autorisés à travailler à distance deux jours par semaine, dans le cadre de nos pratiques de télétravail flexibles. En mettant en œuvre cette charte, nous visons à assurer une transition efficace vers le télétravail tout en maintenant un environnement de travail équilibré et productif pour notre équipe.

Chaque manager s'engage à veiller quotidiennement à ce que ses collaborateurs contribuent au succès de l'entreprise tout en préservant un équilibre sain entre leurs responsabilités professionnelles et leur vie personnelle. Cette préoccupation est abordée lors de l'entretien annuel ainsi que lors de l'entretien spécifique dédié au forfait jour pour les salariés concernés.

### 1.2.3 Résultats

#### Temps de travail

Nombre d'heures travaillées : 26 099.33 h

Taux de respect des horaires de travail convenus : le pourcentage d'employés respectant les horaires de travail définis contractuellement est de 100%

Taux d'heures supplémentaires : le pourcentage d'heures supplémentaires par rapport aux heures de travail régulières, mesurant la charge de travail et le respect des limites légales ou contractuelles est de 3.64% en 2024 (heures supplémentaires / heures travaillées 2024)

#### Salaires

Taux de conformité aux salaires minimums : Le pourcentage d'employés rémunérés au-dessus du salaire minimum légal ou conventionnel est de 100%.

Salaires moyen hommes-femmes :

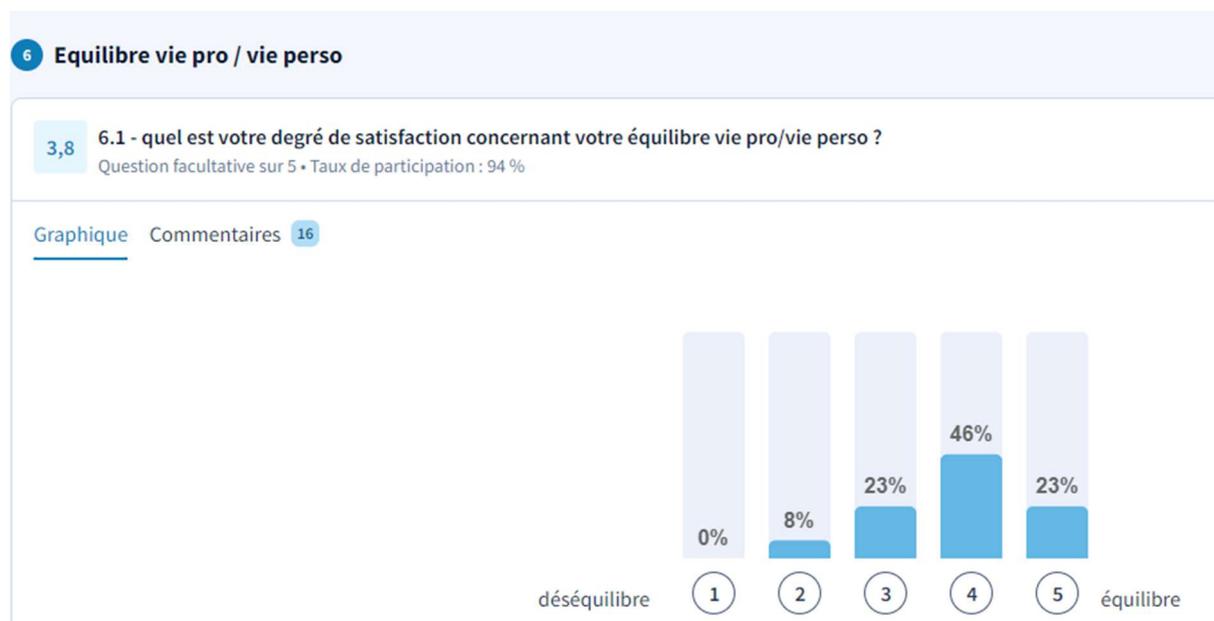
- Femmes	37 185,64€
- Hommes	44 222,04 €
 Total général	 43 582,37€

**Avantages**

Taux de participation aux régimes d'avantages sociaux : le pourcentage d'employés bénéficiant des avantages sociaux tels que l'assurance maladie, la prévoyance, la retraite est de 100%

Satisfaction des employés concernant les avantages sociaux : Évaluation de la satisfaction des employés à l'égard des avantages offerts par l'entreprise, mesurée par des enquêtes ou des évaluations régulières.

Il n'y a pas eu d'enquête de satisfaction générale en 2023, en revanche, taux de satisfaction équilibre vie professionnelle / vie privée est supérieur à la moyenne de 3/5 pour 69% des salariés



**Confort au travail**

Le remplacement des luminaires et la réparation du chauffage de l'atelier de Bourgoin ont amélioré significativement le confort du personnel de cet atelier.

1.3 Dialogue social

1.3.1 Politiques

Nous reconnaissons et valorisons le dialogue social comme un levier essentiel de progrès collectif.

### 1.3.2 Résultats

Des comités sont organisés mensuellement avec les représentants du personnel pour traiter les sujets sociaux, sécurités et économiques.

Les formations pour les élus du CSE ont été réalisées en 2024.

À la suite des demandes du CSE, des référents anti-harcèlement et sécurité ont été nommé en novembre et décembre 2024.

## 1.4 Gestion de carrière et formation

### 1.4.1 Politiques

Dans notre démarche RSE, la formation continue de nos employés est un axe majeur. Nous nous engageons à leur offrir des opportunités de développement professionnel qui contribuent à leur épanouissement et à la performance globale de notre entreprise.

Tout d'abord, nous nous engageons de continuer à investir dans la formation continue de nos collaborateurs afin de renforcer leurs compétences et de favoriser leur développement professionnel.

#### **Objectif 1 : Formation des équipes**

- Le service informatique va former l'ensemble des salariés sédentaires à la sécurité informatique en 2025

#### **Objectif 2: Contribuer à la formation des étudiants**

- Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, transmettre nos savoirs faire, et contribuer activement à la formation des talents de demain nous souhaitons avoir un stagiaire ou alternant par an.

### 1.4.2. Mesures

Chaque salarié échange avec son responsable hiérarchique une fois par an lors de l'entretien individuel et tous les 2 ans lors de l'entretien professionnel.

Lors de l'entretien individuel les souhaits de formations sont abordés.

H'Factory a 3 sites et fait partie d'un groupe international, une mobilité interne peut être discuté avec la direction.

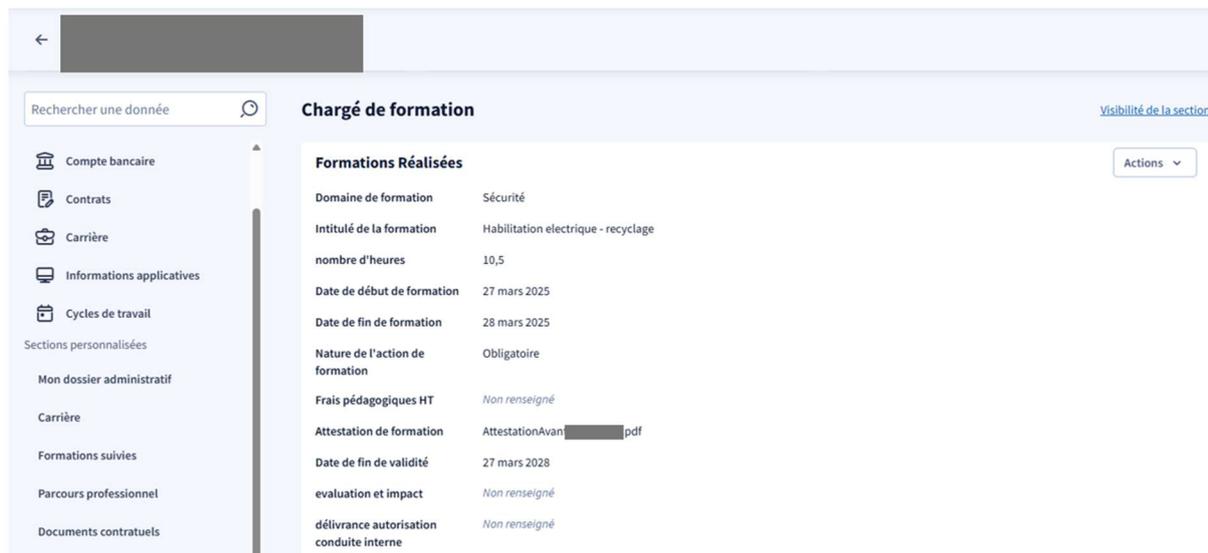
### 1.4.2 Résultats

Taux de participation aux programmes de développement : 9%

Nombre moyen d'heures de formation par employé : 3.2h

Dépense totale de formation en 2024 : 3300 €

### Visualisons du suivi des formations obligatoires via notre outil SI RH



The screenshot displays the 'Chargé de formation' (Training Manager) interface. On the left is a navigation menu with categories like 'Compte bancaire', 'Contrats', 'Carrière', 'Informations applicatives', 'Cycles de travail', 'Sections personnalisées', 'Mon dossier administratif', 'Carrière', 'Formations suivies', 'Parcours professionnel', and 'Documents contractuels'. The main content area is titled 'Chargé de formation' and shows details for a completed training course under the heading 'Formations Réalisées'. The details include:

Domaine de formation	Sécurité
Intitulé de la formation	Habilitation électrique - recyclage
nombre d'heures	10,5
Date de début de formation	27 mars 2025
Date de fin de formation	28 mars 2025
Nature de l'action de formation	Obligatoire
Frais pédagogiques HT	Non renseigné
Attestation de formation	AttestationAvan [redacted].pdf
Date de fin de validité	27 mars 2028
évaluation et impact	Non renseigné
délivrance autorisation conduite interne	Non renseigné

## 1.5 Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains

### 1.5.1 Politiques

Nous interdisons fermement toute forme de travail des enfants ou de travail forcé dans notre entreprise comme dans notre chaîne de valeur.

### 1.5.2 Résultats

Aucune situation de non-conformité n'a été identifiée.

## 1.6 Diversité, équité et inclusion

### 1.6.1 Politiques

#### ***Respect et égalité***

#### ***Lutte contre toute forme de discrimination***

Dès la création de H'Factory, nous considérons nos employés comme notre bien le plus précieux.

#### **Objectif 1 :**

- La référente anti-harcèlement va mettre en place un suivi des réclamations harcèlements.

#### **Objectif 2 :**

- La direction a repris la charte éthique en mars 2025 afin de décrire le mécanisme de réclamation harcèlement.

### 1.6.2 Résultats

Pour garantir un environnement de travail sûr, inclusif et respectueux, nous avons établi une **Charte Éthique** et un **Règlement Intérieur**. Ces documents définissent nos valeurs et nos attentes, assurant que chaque employé se sente valorisé et respecté.

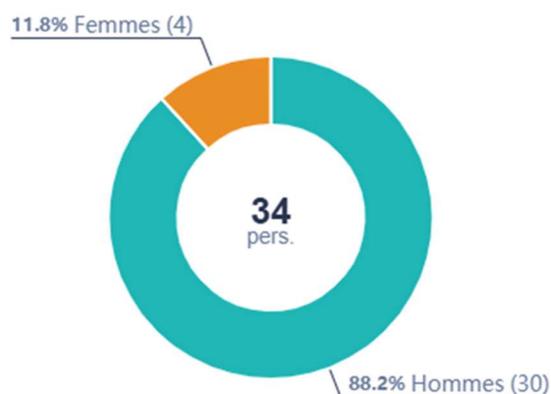
Dans notre engagement continu pour lutter contre toute forme de discrimination, nous avons choisi de suivre les indicateurs suivants pour évaluer notre progression dans ce domaine crucial. En plus du règlement intérieur, une charte éthique a été diffusée à l'ensemble de l'entreprise lors de la création de l'entreprise pour rappeler ces principes fondamentaux.

Tout d'abord, nous surveillons étroitement les données relatives au recrutement et à la promotion afin de garantir une représentation équitable de divers groupes au sein de notre effectif.

L'entreprise est très en retard sur l'emploi des femmes avec seulement 4 femmes sur 34 salariés, mais veille à donner à tous les mêmes chances dans toutes les phases clé de carrière : recrutement, promotion, évolution de rémunération, etc.

Avec 1 femme sur 4 au statut cadre le taux de cadre sur l'effectif féminin n'est que de 25% contre 37% pour les hommes (11 cadres sur 30 salariés masculins).

#### Répartition Femmes/Hommes



## Pyramides des âges



## Indicateurs âges

### Diversité

Ancienneté moyenne ⓘ



**5 ans et 9 mois**

↘ 6 ans et 11 mois en déc. 2023 (-1 et 2 mois)

Âge moyen ⓘ



**46 ans**

↘ 47 ans et 9 mois en déc. 2023 (-1 an 9 mois)

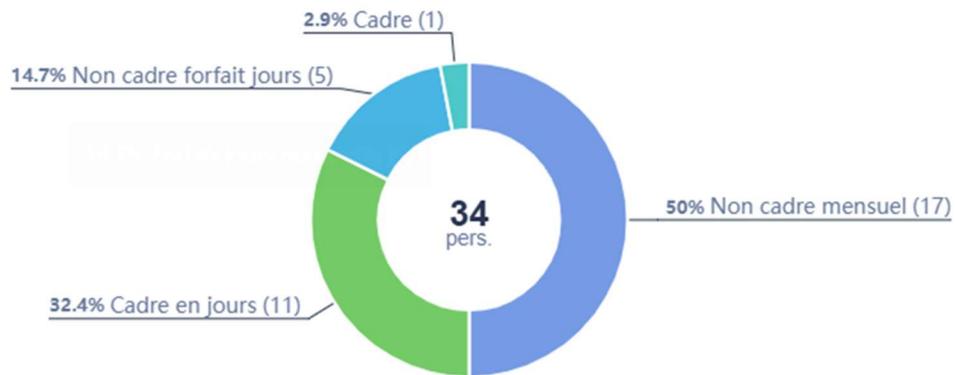
Index senior ⓘ



**17,65 %**

↘ 20,59% précédemment (-2,94)

Répartition CSP



Répartition par âge



Répartition par ancienneté



1.7 Droits humains fondamentaux de parties prenantes externes

1.7.1 Politiques

Nous nous engageons à respecter les droits fondamentaux dans nos relations commerciales.

## 2. Environnement



La préservation de l'environnement est un pilier fondamental de notre stratégie de développement durable. Nos actions visent à limiter notre empreinte écologique, à gérer efficacement les ressources et à innover pour un futur plus durable.

### 2.1 Consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre

#### 2.1.1 Politiques

Nous envisageons de réaliser une étude pour la rénovation thermique de la partie atelier de notre siège social. Cette initiative s'inscrit dans notre engagement en faveur de la transition énergétique et de la réduction de notre empreinte carbone.

##### Objectif 1 :

- L'atelier de Bourgoin-Jallieu est équipé d'éclairage LED depuis février 2025

##### Objectif 2 :

- Définir des indicateurs pour suivre la consommation de carburant (diesel, essence) ainsi que distinguer les déplacements professionnels (train, avion, voiture)

#### 2.1.2 Résultats

En août 2024, le site de Boissy a déménagé à Sucy en Brie. Ce nouveau site a été entièrement équipé de LED et de pompe à chaleur.

En novembre 2024, la rénovation du chauffage de l'atelier de Bourgoin nous a permis d'optimiser la régulation de température grâce à un système de zonage via plusieurs thermostats.

Nous mesurons notre succès grâce à des indicateurs clés de performance (KPI) tels que :

- **La consommation d'énergie**

Année	Electricité (kWh)	Gaz (kWh)
2024	137 284	81579
2023	Pas de donnée	Pas de donnée

- **Scope 1 et 2**

Année	Scope 1 (tCO2eq)	Scope 2 (tCO2eq)
2024	61.73	4.5
2023	Pas de donnée	Pas de donnée

Dans notre scope 1, nous devons distinguer les frets entre sites et les déplacements professionnels.

## 2.2 Eau

Nous n'utilisons pas d'eau dans nos procédés, nous gérons la consommation d'eau sur chaque site en bonne intelligence.

### 2.2.1 Résultat

- **La consommation d'eau**

Année	Eau (L)
2024	145 000
2023	61 000

## 2.3 Pollution de l'air

Nos solutions ne sont pas génératrices de pollution de l'air.

## 2.4 Matières premières, produits chimiques et déchets

### 2.4.1 Politiques

Nous optimisons l'usage des matières premières et assurons la traçabilité des produits chimiques.

Enfin, nous continuerons à mettre l'accent sur la minimisation des déchets en favorisant le recyclage et la réutilisation des matériaux autant que possible. Cette approche durable contribuera à réduire notre impact environnemental et à promouvoir une gestion responsable des ressources au sein de notre entreprise.

### 2.4.2 Mesures

Nous réutilisons autant que possible nos chutes d'aluminium lors de la fabrication de nos machines.

### 2.4.3. Résultats

#### - Poids total des déchets

Année	Déchets valorisés (T)
2024	6
2023	2
2022	Pas de donnée

## 2.5 Utilisation du produit

### 2.5.1 Politiques

Nos produits sont conçus pour limiter leur impact environnemental en phase d'utilisation.

Nos machines sont conçues avec des composants standard, ce qui permet de prolonger leurs durées de vie par démontage, réparation ou modification partielles.

## 2.6 Fin de vie du produit

### 2.6.1 Politiques

Nous accompagnons régulièrement nos clients sur des projets de modification des installations existantes pour donner une seconde vie à nos produits.

Nos machines sont conçues principalement à base d'aluminium, matériaux qui présente l'avantage d'être recyclable.

## 2.7 Santé et sécurité des clients

### 2.7.1 Politiques

Nos solutions bénéficient systématiquement d'un certificat d'incorporation ou d'un certificat de conformité CE selon le cas.

Nous formons nos clients à utiliser nos solutions pour une utilisation en parfaite sécurité.

## 3. Ethique



Nous plaçons l'éthique au cœur de nos activités pour garantir la transparence, l'intégrité et la conformité de nos pratiques. Nous œuvrons activement contre la corruption, les conflits d'intérêts et assurons la protection des données.

### 3.1 Anti-corruption et extorsion

#### 3.1.1 Politiques

La lutte contre la corruption fait partie intégrante de la charte éthique de H'Factory.

La société réproouve la corruption sous toutes ses formes et veille à ce que ses collaborateurs s'impliquent pour faire respecter ce principe.

Les cadeaux et invitations doivent être effectués de manière ouverte, transparente et à la connaissance du responsable hiérarchique.

#### **Objectif 1 :**

- La direction va revoir la charte éthique et envoyer un quizz à l'ensemble du personnel pour les sensibiliser.

#### **Objectif 2 :**

- La procédure d'alerte sera rajoutée dans la charte éthique

#### 3.1.2 Résultats

En 2024 :

Montant total alloué aux cadeaux d'entreprises : < à 150€

% d'employés formé à l'éthique des affaires : 15% (les responsables de site)

Nb d'incident signalés au travers la procédure d'alerte : 0

Nb d'incident de corruption confirmés : 0

## 3.2 Conflit d'intérêts

### 3.2.1 Politiques

Pour garantir la transparence et l'équité dans nos processus d'achat, nous avons mis en place une politique selon laquelle les commandes dépassant 1000€ font l'objet d'une mise en concurrence.

Cette pratique vise à encourager la concurrence entre les fournisseurs et à obtenir les meilleurs prix et conditions pour nos achats.

### 3.2.2 Résultats

Aucun cas de conflit d'intérêt enregistré.

## 3.3 Fraude

### 3.3.1 Politiques

Des procédures de contrôle interne encadrent les flux financiers.

### 3.3.2 Résultats

Aucun cas de fraude enregistré.

## 3.4 Blanchiment d'argent

### 3.4.1 Politiques

Nous respectons strictement la réglementation applicable et formons nos équipes aux risques.

### 3.4.2 Résultats

Aucun signalement.

## 3.5 Sécurité de l'information

### 3.5.1 Politiques

Dans le cadre de notre engagement envers la sécurité informatique, H'Factory met en place des mesures robustes pour protéger nos données et systèmes informatiques contre les menaces potentielles. Nous comprenons l'importance cruciale de maintenir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de nos informations, ainsi que de garantir la protection des données de nos clients et partenaires.

### Objectif 1 :

À la suite de l'audit sécurité, le service informatique a monté un plan, qui sera réalisé en avant Q1 2026, avec les d'actions suivante :

- Refonte des réseau SdWan avec la création de liens redondant (Fibre + 4G)
- Sécurisation des pare-feux avec la solution pfsense.
- Changement de la téléphonie avec teams (uniformisation)
- Arrêt des serveurs de domaine locaux des agences
- Arrêt des vieux serveurs étant devenu obsolète et de ce fait avec des trous de sécurité
- Mise en place d'un système de ticketing (Zammad)
- Mise en place de la solution Terranova pour la sensibilisation utilisateurs à la cyber sécurité / criminalité.

### Objectif 2 :

Fin 2025, un planning sera à définir pour les différentes étapes qu'il nous faudra effectuer.

- Revue de la charte informatique
- PSSI
- RCO
- Revu du RGPD
- NIS2

## 3.5.2 Mesures

Le management des outils informatiques et de la sécurité est confié à un service externe spécialisé.

**Formation des salariés :** La sensibilisation des salariés sur la sécurité informatique est une priorité. L'entreprise dispose d'une charte informatique annexée à son règlement intérieur. Des campagnes de phishing et formations en ligne sont réalisées régulièrement.

**Mise à jour et maintenance des systèmes :** Nous nous engageons à maintenir nos systèmes informatiques à jour avec les derniers correctifs de sécurité et les mises à jour logicielles, afin de combler les éventuelles vulnérabilités et de renforcer la résilience de notre infrastructure.

**Gestion des accès et des autorisations :** Nous avons mis en place des contrôles d'accès stricts pour limiter l'accès aux informations sensibles uniquement aux personnes autorisées, et nous surveillons activement les activités des utilisateurs pour détecter les comportements suspects.

## 3.5.3 Résultats

En 2024 :

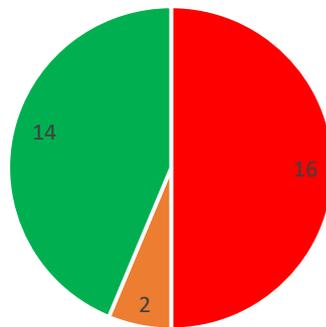
Nb d'incidents liés à la sécurité de l'information : 0

Nous avons effectué un audit de sécurité en 2024.

Il s'est avéré que l'infrastructure en place et surtout la façon dont tout cela avait été articulé n'était pas Perin.

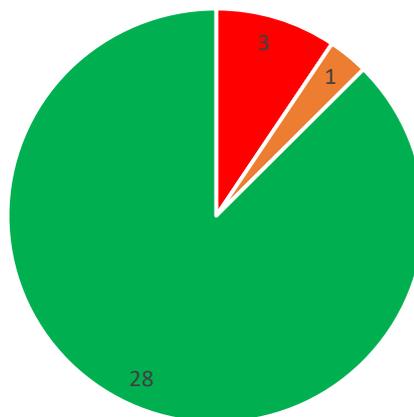
La première campagne de phishing et les premières formations ont été réalisées en 2025.

### Cours - Cyberdéfi – Hameconnage :



■ Non commencé ■ En cours (2/3) ■ Terminé

### Phishing



■ Envoie du mot de passe ■ Liens cliqués ■ Mail signalé ou sans action

## 4. Achats responsables



Notre politique d'achats responsables vise à intégrer des critères sociaux, environnementaux et éthiques dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

### 4.1 Achats responsables concernant les questions environnementales

#### 4.1.1 Politiques

Chez H'Factory, nous valorisons les achats responsables, notamment en privilégiant les fournisseurs français. Nous croyons en l'importance de soutenir l'économie locale et de favoriser les partenariats avec des entreprises françaises. Ainsi, nous nous efforçons d'acheter autant que possible auprès de fournisseurs locaux.

#### **Objectif 1 :**

En 2024, nous avons questionné les 10 principaux fournisseurs sur les engagements RSE, en 2025 nous questionnerons les 20 principaux.

#### 4.1.2 Mesures

Dans notre engagement envers la protection de l'environnement, nous tenons également compte de la proximité avec nos clients, facilitée par nos trois sites en France. Cette proximité géographique réduit significativement notre empreinte carbone en limitant les déplacements nécessaires pour la livraison de nos produits ou la prestation de nos services. En favorisant une approche locale, nous réduisons les émissions de gaz à effet de serre associées au transport, contribuant ainsi à la lutte contre le changement climatique.

#### 4.1.3 Résultats

% fournisseurs français : 193 fournisseurs français représentent 96 % de nos achats en 2024.

% fournisseurs ayant signé le code de conduite des fournisseurs : sur les 10 principaux 100%

Nb de fournisseur ayant fait l'objet d'une évaluation RSE :

Nb de fournisseur couvert par un audit sur site de la RSE :

Nb d'acheteur ayant reçu une formation sur les achats responsables :

Nb de fournisseurs engagés dans des actions correctives :

(Classement de nos 10 plus importants fournisseurs en 2024 par CA Facturé)

Pos	Fournisseur	Charte des Achats H'FACTORY signée	Audité par ECOVADIS
1	ELCOM	1	Oui (65/100) 
2	FABER	1	Oui (63/100) 
3	IMMEL 2	1	
4	SEW USOCOME	1	Oui 
5	V2M	(Fournisseur plus au panel en 2025)	
6	KSI RENOV	(Fournisseur plus au panel en 2025)	
7	SONEPAR	1	Oui (73/100) 
8	EEAI	1	
9	DMJ	1	
10	ART INDUSTRIE	1	
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b> <b>80%</b>	<b>4</b> <b>40%</b>

## 4.2 Pratiques sociales des fournisseurs

### 4.2.1 Politiques

Nous avons mis en place une charte d'achats responsables que nous avons fait signer à nos principaux fournisseurs pour être certain de leur engagement à nos côtés pour une relation commerciale saine et vertueuse

## 5. Conclusion

L'évaluation Ecovadis constitue une opportunité précieuse pour mesurer nos progrès et identifier de nouvelles pistes d'amélioration. Nous restons déterminés à intégrer la RSE au cœur de notre stratégie afin de contribuer à un avenir plus responsable. Enfin, nous remercions nos collaborateurs et partenaires pour leurs engagement dans cette démarche essentielle.