

Hura Portage.

Grand Paris

Charte RSE

Sommaire

Introduction: Nos valeurs et ambitions éco-responsables

Pacte mondial des Nations Unis

Social et droit humains

Environnement

Ethique

Achats responsables

Nos valeurs et ambitions éco-responsables

Chez **HURA PORTAGE**, nous sommes convaincus qu'il est toujours possible de mieux faire, de progresser, et surtout, d'avoir un **impact sociétal et environnemental plus vertueux**. C'est dans cette logique d'amélioration continue que nous avons inscrit la **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)** au cœur de notre modèle.

Nous nous appuyons sur des **valeurs fortes et fondatrices** :

- **Liberté** : parce que chacun mérite d'exercer son activité de manière autonome, avec la liberté de choisir ses missions, ses rythmes et son mode de travail.
- **Égalité** : parce que les protections et les droits ne doivent pas être dépendants du statut, nous défendons un modèle qui garantit une équité entre les travailleurs.
- **Sécurité** : parce que l'indépendance ne doit pas se faire au détriment de la protection sociale, le **portage salarial** permet de concilier liberté professionnelle et sécurité équivalente à celle d'un salarié classique.



Résultats : nos consultants saluent notre disponibilité, notre réactivité, notre expertise et notre transparence

Nos valeurs et ambitions éco-responsables

☀️ Une ambition partagée, un progrès continu

Notre vision s'adresse à **toutes nos parties prenantes** : collaborateurs portés, équipes support, partenaires, prestataires, clients et acteurs institutionnels. Ensemble, nous construisons un modèle **plus juste, plus durable, plus humain**.

Depuis **2024**, nous avons initié une **démarche RSE structurée**, qui repose sur des valeurs fortes et des engagements concrets. Mais nous en sommes conscients : il nous reste encore **beaucoup à faire**.

C'est pourquoi nous avons élaboré un **plan de développement RSE à 5 ans**, le **PLAN 2030**, qui fixe notre cap jusqu'à la fin de la décennie.

Chaque année, nous nous engageons à :

- 🧭 **Mesurer nos avancées**
- 🔍 **Identifier nos axes de progrès**
- 🚀 **Renforcer notre impact positif**



Un engagement concret au service du développement durable



Chez **HURA Portage**, nous inscrivons résolument notre action dans une **démarche responsable, éthique et durable**.

WE SUPPORT

Depuis **2024**, notre **adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies – Réseau France** témoigne de notre volonté de contribuer activement aux grands enjeux sociétaux et environnementaux mondiaux.

Nous nous engageons à aligner l'ensemble de nos **stratégies et de nos opérations** sur les **dix principes fondamentaux du Pacte mondial**, relatifs à :

- **La protection des droits humains**
- **Le respect des normes internationales du travail**
- **La préservation de l'environnement**
- **La lutte contre la corruption**



Au-delà de la conformité, cette adhésion guide nos choix quotidiens et renforce notre contribution aux **Objectifs de Développement Durable (ODD)** définis par l'ONU, dans une logique de **progrès continu** et de **transparence vis-à-vis de toutes nos parties prenantes**.

Social et droits humains

Santé, sécurité et qualité de vie au travail : un engagement global et concret

Chez **Hura Portage**, la santé et la sécurité de nos collaborateurs constituent une priorité. Accompagnés d'un **groupe de travail dédié**, composé du **COPIL RSE** et d'associés, nous construisons une **politique sociale ambitieuse**, orientée vers un cadre de travail sain, sécurisé et propice à l'épanouissement.

Dans ce cadre, nous avons déployé une **approche globale de la Qualité de Vie et conditions de travail (QVCT)**, structurée autour de plusieurs piliers :

- ❖ **Une couverture santé et prévoyance complète**, adaptée aux besoins des salariés.
- ❖ **L'évaluation des risques professionnels** mis à jour régulièrement.
- ❖ **Des actions préventives conformes à la réglementation**, pour anticiper les risques et garantir la sécurité sur le long terme.
- ❖ **Des initiatives ciblées pour améliorer l'ergonomie** des postes de travail, notamment pour les collaborateurs en télétravail.



Social et droits humains

Prévention, formation et accompagnement

Au-delà des aspects réglementaires, nous mettons en œuvre des **actions de sensibilisation et de formation continues** :

- **Ateliers thématiques QVCT**, autour du stress, de la gestion du temps, ou encore de la posture au travail.
- **Sessions de formation sur les risques professionnels** et les bonnes pratiques du quotidien.
- **Suivi rigoureux des absences et gestion des visites médicales** pour un accompagnement réactif et personnalisé.

Ces actions reflètent notre engagement à créer un **environnement de travail protecteur, bienveillant et durable**, qui place l'humain au cœur de notre responsabilité sociale.

Atelier animé par l'organisme Levez le pied sur la thématique de la pause au travail

Les rencontres

LEVEZ
LE PIED

Atelier en ligne

Hura Portage

S'offrir du temps pour soi, une pause inspirante pour retrouver son énergie.

Atelier animé par Isabelle Saxer

Social et droits humains

Dialogue social et intelligence collective : un levier d'engagement durable

Chez **HURA Portage**, nous faisons du **dialogue social** un pilier de notre gouvernance responsable. Convaincus que l'intelligence collective est un moteur de progrès, nous impliquons activement nos collaborateurs dans notre démarche RSE.

Nous avons mis en place des **groupes de travail dédiés** aux principales thématiques de notre stratégie RSE. Ces espaces de concertation favorisent l'écoute, la co-construction et l'émergence d'initiatives concrètes. :

- 🌿 **Environnement**
- 🤝 **Social et inclusion**
- 💻 **Numérique responsable**



Atelier Fresque de la RSE pour comprendre les enjeux liés à la RSE

Social et droits humains

Des référents engagés sur des enjeux clés

Pour garantir un ancrage opérationnel de ces engagements, **des référents spécialisés** ont été désignés sur des sujets sensibles et stratégiques, tels que :

- La lutte contre les discriminations
- L'inclusion des personnes en situation de handicap
- Le RGPD et la protection des données
- La cybersécurité





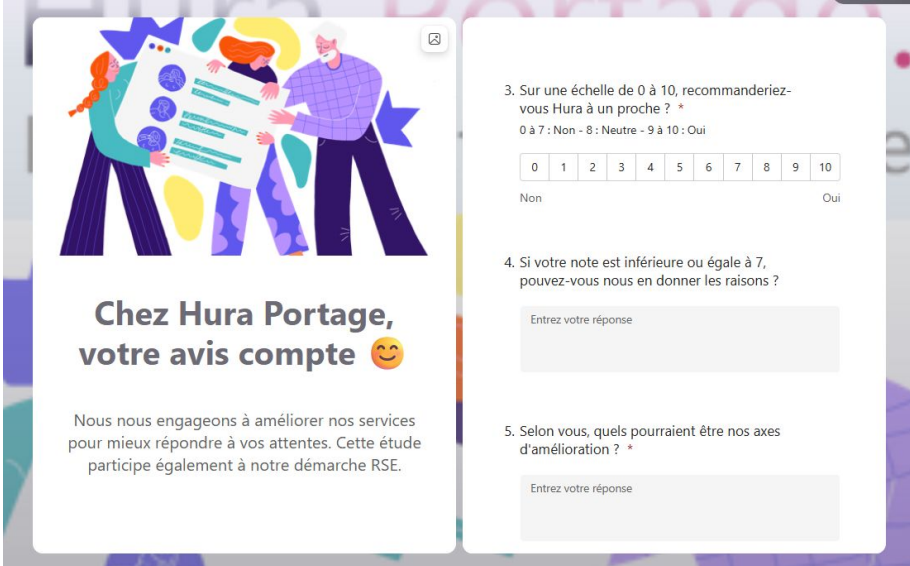
Social et droits humains

Des collaborateurs acteurs de l'amélioration continue

Nous mobilisons nos équipes au travers d'**enquêtes internes régulières**, qui permettent de recueillir leurs ressentis, identifier les axes d'amélioration et piloter nos actions avec agilité.

Résultats concrets :

-  Un **Net Promoter Score (NPS)** de **83**, signe d'un fort taux de satisfaction.
-  **85 % de nos consultants** nous rejoignent par **recommandation**, preuve d'un lien de confiance solide.



The screenshot shows a survey form with a header illustration of three people holding a document. The form contains the following sections:

- Header:** "Chez Hura Portage, votre avis compte 😊"
- Text:** "Nous nous engageons à améliorer nos services pour mieux répondre à vos attentes. Cette étude participe également à notre démarche RSE."
- Question 3:** "3. Sur une échelle de 0 à 10, recommanderiez-vous Hura à un proche ? *"
0 à 7 : Non - 8 : Neutre - 9 à 10 : Oui
A scale from 0 to 10 is shown, with "Non" at 0 and "Oui" at 10.
- Question 4:** "4. Si votre note est inférieure ou égale à 7, pouvez-vous nous en donner les raisons ?"
A text input field labeled "Entrez votre réponse" is provided.
- Question 5:** "5. Selon vous, quels pourraient être nos axes d'amélioration ? *"
A text input field labeled "Entrez votre réponse" is provided.

Extrait d'enquête de satisfaction envoyées aux consultants

Hura Portage.
Grand Paris

Social et droits humains

Conditions de travail : concilier performance, bien-être et équilibre

Chez **HURA Portage**, nous sommes convaincus que des conditions de travail qualitatives et équilibrées sont essentielles au bien-être et à l'engagement de nos collaborateurs. C'est pourquoi nous mettons en place un environnement de travail à la fois **sécurisant, flexible et avantageux**, en lien avec notre politique RSE et nos valeurs humaines.

Nous proposons ainsi un **ensemble d'avantages sociaux concrets**, adaptés aux besoins de chacun :

- 💰 **Épargne salariale attractive** : Plan Épargne Entreprise (**PEE**) et **PERCO**, avec abondements de l'entreprise.
- 📄 **Tickets restaurant** pour faciliter le quotidien.
- 🏠 **Remboursement des frais liés au télétravail**, pour un équilibre entre flexibilité et confort.
- 🏊 **Prise en charge à 100 % des abonnements sportifs**, favorisant l'activité physique et le bien-être.
- 📁 **Chèques cadeaux et chèques culture**, accessibles tout au long de l'année.
- 🪵 **CESU (Chèque Emploi Service Universel)** pour simplifier les services à la personne.
- 🕒 **Aménagement du temps de travail** : congé parental, temps partiel choisi, souplesse dans l'organisation.
- 🌴 **Prise en charge à 75 % des frais de vacances**, pour favoriser le repos et la déconnexion.

Ces dispositifs contribuent à créer un **cadre de travail épanouissant, inclusif et motivant**, en phase avec les attentes d'aujourd'hui et les défis de demain.

Social et droits humains

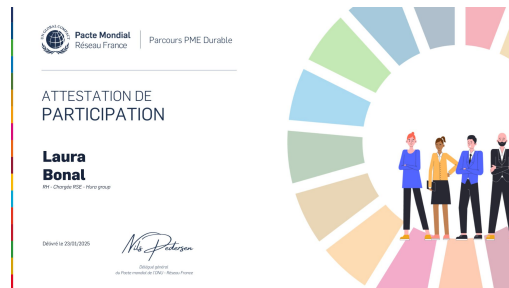
🎓 Développer les compétences, accompagner les parcours de chacun

Chez **HURA Portage**, nous considérons la **formation et le développement des compétences** comme des piliers de notre engagement RSE. Ils participent à la fois à la performance durable de notre organisation, à l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs, et à la préservation de leur employabilité dans un monde du travail en constante évolution.

Conformément à nos obligations légales, nous veillons à ce que chacun dispose des **compétences nécessaires à l'exercice de ses missions**, dans une logique de qualité, de sécurité et de développement continu. Cette démarche s'appuie sur un **pilotage rigoureux via notre reporting RH/RSE**.

🔄 Une dynamique d'apprentissage continue

Cette démarche globale vise à ancrer une véritable **culture de l'apprentissage continu**, en cohérence avec nos valeurs d'**agilité**, de **responsabilisation** et de **soutien mutuel**. Elle permet à chaque collaborateur de **trouver sa place au sein d'une organisation apprenante**, inclusive et tournée vers les défis de demain.



Social et droits humains



Développer les compétences: Une stratégie de formation structurée et engagée



Notre politique de formation repose sur des **axes complémentaires** :

- **Cofinancement des formations des consultants**, pour accompagner leur montée en compétences et répondre aux enjeux spécifiques de leur activité en mission.
- **Processus de validation des formations** : pour guider les collaborateurs dans leur parcours de formation
- **Formation des référents internes**: sur des thématiques essentielles telles que la discrimination, le handicap, la cybersécurité, etc., garantissant un ancrage durable des bonnes pratiques au sein de l'organisation.
- **Formations à la transition écologique**, via des dispositifs reconnus (Fresque de la RSE, Climate School...).
- **Montée en compétences des équipes support** (RH, commerce, gestion).
- **Entretiens individuels annuels**, temps d'échange privilégié pour identifier les besoins, lever les freins et tracer les perspectives d'évolution professionnelle.
- **Favoriser le réseautage et le partage d'expérience** : via l'organisation de déjeuners réseau, afterworks, webinars ou autres formats conviviaux et interactifs.

Cette approche intégrée fait de HURA Portage une organisation apprenante, inclusive et résolument tournée vers l'avenir.

Social et droits humains

Un engagement fort en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

- Chez **Hura Portage**, nous affirmons notre attachement à la diversité, à l'équité et à l'inclusion en tant que piliers de notre responsabilité sociétale. En signant la **Charte de la Diversité**, nous réaffirmons notre volonté de créer un environnement de travail respectueux, ouvert à toutes et à tous, où chacun peut bénéficier des mêmes opportunités, indépendamment de son parcours ou de ses caractéristiques personnelles.

Nous favorisons l'intégration d'une pluralité de profils, en nous assurant que chaque collaborateur bénéficie d'un accompagnement adapté. Dans cette dynamique, **Gaëtan**, directeur associé d'Hura Portage Rhône-Alpes, a été nommé **réfèrent discrimination** en 2025. Il a suivi une formation spécifique et s'appuie désormais sur une **procédure claire de signalement et de traitement des situations de discrimination**, garantissant un cadre d'intervention rigoureux et bienveillant.

Ces initiatives témoignent de notre engagement à promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux pour tous.

Extrait de la charte de la diversité
signée



SIGNER ET AGIR

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la Diversité,
nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelles, ethniques et sociales, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 Evaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Fait à PARIS, le 01 février 2024
Hura Portage
Patrick CANTELLI, Président



HURA GROUP
100 rue de Valenciennes, 75019 Paris
SIRET 511 20 04 20
RCS 487 70 109 Paris

Secrétaire Général de la Charte de la Diversité
Yann TANGUY



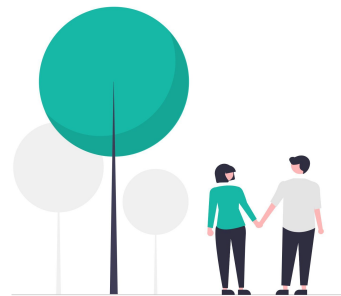
Secrétaire Général de la Charte de la Diversité
70 Boulevard de Magenta 75010 Paris

Social et droits humains

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

- Notre engagement en faveur de l'inclusion s'illustre également par des actions concrètes en direction des personnes en situation de handicap. **Laura**, chargée de mission RH/RSE, a été désignée **référénte handicap** et formée à ces enjeux. Grâce à cette posture proactive, nous identifions et levons les freins à l'intégration, renforçant ainsi l'égalité des chances dans notre organisation.

Cela se traduit par des **actions de sensibilisation internes** au sujet du handicap, notamment autour du statut de travailleur handicapé, ainsi qu'une **participation active à des événements comme le DuoDay**, favorisant les rencontres et l'inclusion professionnelle.



Ces initiatives témoignent de notre engagement à promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux pour tous.


Social et droits humains

Respect fondamental des droits humains

- En tant que signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et en stricte conformité avec la réglementation en vigueur, nous nous engageons à protéger les droits humains fondamentaux sur l'ensemble de nos sites et dans nos relations avec toutes les parties prenantes. Cet engagement se traduit par une vigilance active pour prévenir toute atteinte aux droits humains dans nos activités directes comme dans notre chaîne de valeur (fournisseurs, clients). Nous mettons en œuvre des processus avec pour objectif de remédier immédiatement à toute violation constatée. Cette démarche proactive s'inscrit au cœur de notre politique RSE et de notre devoir de vigilance



*Assemblée générale du
Pacte mondiale de
l'ONU de 2025*

 **Augmenter chaque année le nombre de salariés formés, avec comme priorités:**

- Le développement des compétences métiers et transversales
- L'inclusion professionnelle (diversité, handicap, égalité des chances)
- La transition écologique

 **Renforcer notre engagement en faveur d'un environnement de travail respectueux, équitable et inclusif**

- Maintenir des référents formés et actifs
- Prendre en compte les signalements et réclamations sous 24h maximum.
- Faire un retour suite à un signalement sous 48h
- Assurer un suivi à 100 % des réclamations ou signalements liés à la discrimination
- Participer chaque année au DuoDay, afin de favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et sensibiliser nos équipes à la diversité

 **Renforcer la culture de la qualité de vie au travail au sein de nos équipes**

- Soumettre 100 % des salariés portés à une enquête de satisfaction annuelle, permettant de mieux comprendre leurs besoins et attentes en matière de conditions de travail et formation
- Organiser au moins une action de prévention par an sur les risques professionnels, dans le cadre de la semaine de la QVT



Plan 2026- 2030

Moyens déployés :



- Diversification des formats : e-learning, ateliers, certifications
- Communications de sensibilisation
- Amélioration de l'offre de formation liée à la RSE, (numérique responsable, leadership éthique etc.)
- Traçabilité, accompagnement, traitement systématiques des signalements
- Priorités identifiées dans le DUERP
- Enquêtes de satisfactions soumises incluant la notion de besoin en formation

Environnement

Réduction de notre empreinte carbone : une démarche fondée sur la mesure, la sensibilisation et l'action

Depuis **2025**, HURA Portage s'est engagé dans une **démarche active de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (GES)**, en commençant par un suivi rigoureux de l'impact environnemental de ses activités.

Nous mesurons notamment :



-  Les **déplacements professionnels** de nos collaborateurs
-  La **consommation énergétique de nos agences**

Ce suivi nous permet de nous fixer des **objectifs d'amélioration continue**, tout en adaptant nos pratiques à un modèle plus sobre et plus responsable.

Environnement

Sensibiliser pour mieux agir

Notre approche combine **formation des équipes** et **mobilisation concrète** :

-  **100 % de notre équipe interne** a été formée aux enjeux de la **transition écologique** grâce à :
 - La plateforme **Climate School Atlas**
 - Un atelier ludique et participatif **“Fresque de la RSE”**
-  En parallèle, nous **sensibilisons nos consultants au numérique responsable**, notamment depuis la **signature de la**

Charte du Numérique Responsable, à travers :

- La diffusion d'un **guide de bonnes pratiques**
- La participation à la **Digital Clean Up Week**

Ces actions s'inscrivent dans notre volonté de **réduire notre impact environnemental**, tout en embarquant l'ensemble de nos parties prenantes dans une transition écologique collective.



Atelier Fresque de la RSE pour comprendre les enjeux liés à la RSE Hura **Portage.**
Grand Paris

Environnement

Limiter nos émissions : une stratégie en faveur de la mobilité durable et de la sobriété énergétique

Dans la continuité de notre suivi environnemental, **HURA Portage met en place des mesures concrètes pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES)**, avec un axe fort porté sur la **mobilité durable** et l'**efficacité énergétique**.



Nos actions en cours :

- **60 % de notre parc automobile est aujourd'hui composé de véhicules hybrides**, avec un **objectif de 100 % d'ici 2030**.
- Mise à disposition d'un **forfait mobilité durable** à destination de nos consultants, pour encourager les déplacements propres (vélo, covoiturage, transports en commun).
- Promotion de l'**usage du train et du vélo** pour les **déplacements professionnels de l'équipe interne**.
- **Optimisation de notre éclairage** dans nos locaux via le **remplacement progressif par des lampes LED**, réduisant notre consommation énergétique.

Ces mesures concrètes s'inscrivent dans une logique de **réduction progressive de notre empreinte carbone**, tout en favorisant une dynamique d'engagement collectif en faveur de la transition écologique.

Environnement

Tri des déchets et gestion responsable des ressources

HURA Portage concrétise son engagement pour une transition écologique collective en déployant des actions concrètes issues d'une **charte environnementale interne**, construite de manière collaborative.

Pour piloter cette transformation, un **groupe de travail transversal** a été constitué, réunissant le **président**, les **associés** et les membres du **COPIL RSE**. Ensemble, ils portent une stratégie concrète en matière de **réduction des déchets et de sobriété numérique**, autour de trois axes prioritaires :

1. Tri des déchets généralisé dans nos agences

Mise en place du tri sélectif pour l'ensemble des flux :

- Plastique
- Cartouches d'encre
- Déchets électroniques (DEEE)
- Piles et autres consommables



Ensemble des poubelles de tri de nos agences

Environnement

Tri des déchets et gestion responsable des ressources

2. Allongement de la durée de vie du matériel informatique

Nous privilégions le **réemploi, la réparation et le recyclage** de nos équipements numériques afin de réduire notre empreinte environnementale liée à l'usage du numérique.

3. Objectif zéro papier

Nous poursuivons une **démarche de dématérialisation** de l'ensemble de nos processus, grâce à :

- L'utilisation d'un **NAS (serveur de stockage réseau)** pour centraliser nos données
- L'hébergement chez **OVH**, fournisseur engagé dans une gestion durable de ses serveurs
- Mise en place d'un échange sur les cinq premières années

Ces initiatives s'inscrivent dans une logique de **réduction des déchets, de sobriété numérique et d'écoresponsabilité** collective, tout en associant les collaborateurs à la dynamique de transformation.

Réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)

- Réduire, d'ici 2030, de 15 % nos émissions liées aux déplacements professionnels par rapport à 2024

Tri des déchets et allongement de la durée de vie du matériel

- Maintenir le tri sélectif dans 100 % des agences
- Atteindre un taux de réemploi/réparation de 70 % pour les équipements informatiques
- Dons à des associations du matériel obsolète

Sobriété numérique et zéro papier

- Réduire de 50 % les impressions papier internes par rapport à 2024
- 100 % des processus RH/administratifs dématérialisés via le NAS/CRM

Sensibilisation et formation à la transition écologique

- Maintenir un taux de 100 % des équipes internes formées au socle "transition écologique"
- Sensibiliser 100 % des consultants à travers au moins 1 action annuelle de sensibilisation à la transition écologique

Plan 2026-2030

Moyens déployés :

- Plus de sensibilisation à la mobilité durable
- Obligation pour les permanents d'effectuer leurs déplacements professionnels en train ou voiture électrique (si trajet < 4h)
- Promotion de l'usage des véhicules électriques
- Poursuivre le tri des plastiques, DEEE, cartouches, piles
- Déployer un partenariat avec un acteur du réemploi
- Organisation d'un Digital Clean Up Day chaque année
- Généralisation des modules de sensibilisation à la transition écologique
- Diffusion de guides pratiques (numérique responsable, mobilité, etc.)
- Intégration d'un volet "environnement" dans l'onboarding des consultants

Ethique

Éthique et exemplarité : agir avec intégrité et transparence

Chez **HURA Portage**, nous considérons l'éthique comme le socle de la confiance que nous établissons avec nos collaborateurs, consultants, partenaires et clients. Elle oriente notre manière de travailler, de décider et de construire une activité responsable et durable.

Nos engagements éthiques se traduisent par des actions concrètes autour de **quatre piliers majeurs** : la lutte contre la corruption, la protection des données, la transparence financière, et la gestion responsable de l'information.

1. Dispositif de signalement éthique

Un **canal confidentiel de signalement** est mis à disposition de l'ensemble des parties prenantes (salariés portés, collaborateurs, partenaires) pour remonter :

- Des cas de **discrimination**
- Des **violations éthiques ou réglementaires**
- Des **atteintes aux droits humains ou à l'environnement**

Les alertes font l'objet d'un **traitement rigoureux, impartial et traçable**, dans un cadre sécurisé, par des référents formés.






Ethique

2. Lutte contre la corruption et transparence financière


HURA Portage applique une **tolérance zéro** envers toute forme de **corruption, fraude ou blanchiment d'argent**. Ces principes sont formalisés dans notre **code éthique**, appliqué au quotidien dans toutes nos décisions opérationnelles et stratégiques.

En 2024, notre démarche a été reconnue par l'obtention du **Label Zéro Frais Caché, seul label indépendant** garantissant une transparence totale sur la gestion du chiffre d'affaires en portage salarial. Seules **12 entreprises françaises** étaient certifiées cette année-là.

Ce label garantit :

-  **Aucune surfacturation des cotisations**
-  **Pas de frais cachés dans le coefficient de rétrocession**
-  **TVA récupérée et reversée**
-  **Frais de gestion transparents dès la simulation**
-  **Des règles auditées pour un respect strict des droits**

Extrait de notre
charte éthique

 “Vous gardez le contrôle sur ce que vous gagnez, en toute confiance.”



Hura Portage.
Grand Paris

Code Éthique de Hura Portage Grand Paris

Chez Hura Portage, nous plaçons l'humain, l'intégrité et la justice au cœur de notre activité de portage salarial. Ce code éthique formalise nos engagements et nos valeurs dans l'exercice de nos responsabilités vis-à-vis de nos salariés portés, clients, partenaires et de la société dans son ensemble.

1. Respect des Droits Humains

- Respecter et promouvoir les droits fondamentaux tels que définis par la Déclaration universelle des droits de l'homme, le préambule de la Constitution française ainsi que la réglementation européenne.
- Rejeter toute forme de discrimination fondée sur le genre, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique personnelle.
- Garantir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif pour tous.

2. Respect du Droit du Travail

- Respecter scrupuleusement les dispositions du Code du travail français, de la réglementation européenne et des conventions collectives applicables au portage salarial.
- Assurer à chaque salarié porté un contrat conforme, transparent et respectueux de ses droits.
- Informer et accompagner les salariés portés dans la compréhension de leurs droits sociaux, fiscaux et professionnels.

3. Promotion du Travail Décent

- Garantir à chaque salarié porté une rémunération juste et équitable, conforme aux seuils légaux du portage salarial.
- Offrir un cadre professionnel qui respecte l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ethique



3. Protection des données personnelles et cybersécurité

Nous mettons tout en œuvre pour assurer la **sécurité des données personnelles**, en conformité avec le **RGPD**. Un **groupe de travail pluridisciplinaire** a été constitué, associant :

- Des **référents RGPD et cybersécurité**, spécifiquement formés
- Des membres du **COPIL RSE**

Ce groupe est chargé d'**évaluer les impacts potentiels sur les droits des personnes**, de mettre en place des **procédures correctives immédiates** en cas d'anomalie, et de piloter la démarche dans le cadre de notre **devoir de vigilance**.



4. Une gestion responsable et sobre de l'information

Alignée avec nos engagements environnementaux, HURA Portage intègre une **démarche globale de sobriété numérique**, formalisée par notre **adhésion à la Charte du Numérique Responsable de l'Institut du Numérique Responsable (INR)**.

Nos engagements s'articulent autour :

- De la **gouvernance responsable** de nos outils numériques (choix de serveurs durables – OVH, dématérialisation, éco-conception)
- De la **formation continue** de nos équipes aux bonnes pratiques
- De l'**innovation sobre**, intégrée dès la conception de nos processus et outils internes

CERTIFICAT

RGPD

CHRISTELLE BORVON

a validé les compétences requises pour le
certificat sur

SAVOIRS D'AVENIRS



CHARTE
NUMÉRIQUE
RESPONSABLE

Le numérique révolutionne à une vitesse vertigineuse le fonctionnement des organisations. Il est source d'innovation et de progrès, reflétant leur modernité, jusqu'à en devenir la vitrine de leurs savoir-faire. Il peut être un formidable outil de création de nouvelles valeurs durables, plus respectueuses de l'environnement et plus équitables envers la société s'il est encadré et répliqué en termes d'impacts.

Avec la signature de cette charte, nous affirmons nos engagements pour entrer résolument dans une démarche « Numérique Responsable » pour notre organisation.

1. Parce que le numérique est un acteur majeur d'émissions de Gaz à Effet de Serre, d'épuisement des ressources et d'affaiblissement de la biodiversité, participant activement au changement climatique, nous nous engageons à optimiser les outils numériques pour limiter leurs impacts et consommations :

- En prenant en compte le Cycle de Vie complet des équipements et logiciels, au service de la transition énergétique.
- En allongeant la durée de vie des équipements, même au-delà de leur amortissement comptable.
- En concevant de manière responsable les services numériques et en intégrant des technologies ou des dispositifs proactifs vis-à-vis des Objectifs de Développement Durable de l'ONU.
- En favorisant des usages et des pratiques limitant les consommations de matériels, de ressources, d'énergies et de consommables.
- En considérant nos déchets comme une ressource et leur traitement comme une source d'emploi participant au développement de l'économie circulaire.
- En privilégiant l'utilisation de sources d'énergies renouvelables.

2. Parce que les services numériques peuvent être sources d'exclusion sociale, d'individualisation et d'obsolescence matérielle et logicielle, nous nous engageons à développer des offres de services Accessibles pour tous, inclusives et durables :

- En généralisant une démarche d'achats responsables avec l'adoption de clauses sociétales et environnementales.
- En concevant des applications accessibles à tous (y compris pour les personnes en situation de handicap dans le respect du Référentiel Général d'Accessibilité des Administrations [RGAA] en France ou de la norme WCAG [Web Content Accessibility Guidelines version 2.1] dans les autres pays), fonctionnant avec des connexions à débit limité et n'exigeant pas une puissance d'équipements de dernière génération.
- En revisitant les applications autour des 3 U : Utiles, Utilisables, Utilisées pour en simplifier l'usage en intégrant l'accessibilité universelle pour réussir l'inclusion de tous.
- En associant l'utilisateur à la conception pour éviter des outils surdimensionnés et améliorer progressivement le niveau de conformité des services en ligne.

Extrait de la charte du numérique
responsable (de l'INRC) signée

Hura Portage.
Grand Paris

Dispositif de signalement & culture éthique

- Garantir le traitement de 100 % des signalements reçus dans un délai de 30 jours
- Rendre accessible le dispositif à 100 % des parties prenantes
- Mettre à jour annuellement la procédure de gestion des alertes

Lutte contre la corruption et transparence financière

- Maintenir le Label Zéro Frais Caché
- Renforcer la communication pédagogique sur les frais de gestion auprès des consultants (100 % informés)
- Former 100 % des collaborateurs internes sur les principes éthiques et la lutte anti-corruption

Protection des données & cybersécurité

- Maintenir une conformité RGPD active et documentée
- Réaliser une revue annuelle de la politique de sécurité des données
- Sensibiliser 100 % des équipes internes aux risques numériques et à la cybersécurité

Sobriété numérique et gestion responsable de l'information

- Intégrer la Charte Numérique Responsable dans 100 % des projets numériques internes

Plan 2026-2030

Moyens déployés :

- Communication proactive sur le dispositif signalement-anti-harcèlement auprès des consultants et partenaires
- Suivi du traitement des alertes
- Renforcement de la confidentialité et du cadre de protection des lanceurs d'alerte
- Révision annuelle de la politique éthique
- Renouvellement d'adhésion au Label 0 frais caché
- Maintien du groupe de travail cybersécurité / RGPD
- Mise à jour continue des procédures de protection
- Campagnes internes de sensibilisation à la cybersécurité (newsletters, formations flash)
- Formation continue sur la sobriété numérique

Achats responsables






Vers une politique d'achats responsables

Chez **HURA Portage**, nous considérons les **achats responsables** comme un levier complémentaire et stratégique de notre engagement environnemental et sociétal. Bien que notre politique en la matière soit encore en phase de structuration, nous avons d'ores et déjà initié des actions concrètes pour amorcer cette transformation.



Nos premiers engagements concrets :

-  **Utilisation d'un hébergeur écoresponsable** : nos données sont hébergées par **OVH**, acteur engagé dans la réduction de son empreinte carbone (data centers optimisés, consommation énergétique maîtrisée).
-  **Achat de matériel informatique reconditionné ou recyclé**, dans une logique de sobriété numérique et d'allongement du cycle de vie des équipements.
-  **Sensibilisation progressive des équipes aux achats responsables**, via des communications internes et des choix guidés par des critères environnementaux, sociaux et éthiques.

Formalisation de la politique achats responsables

- Rédiger une charte des achats responsables
- Intégrer des critères environnementaux, sociaux et éthiques dans le choix de nos fournisseurs
- Privilégier les prestataires locaux ou engagés dans des démarches RSE
- Sensibiliser les équipes internes impliquées dans les achats aux bonnes pratiques d'achats durables

Plan 2026-2030

Moyens déployés :

- Former un groupe de travail achats responsables
- Envoyer des enquêtes fournisseurs / clients
- Campagnes internes de sensibilisation (newsletters, formations flash)





“La RSE n’est pas un supplément d’âme, c’est notre façon de faire les choses.”

HURA PORTAGE – Ensemble, responsables et engagés.