HR Path.

Your way to people success

Nos engagements responsables

2026

Agenda

Message des Fondateurs 1

Ressources Humaines 2
- Nos valeurs
- Formation et évolution de carrière
- Nos engagements collectifs
- Non-discrimination
- Santé et Sécurité au travail

Mixité et Parité 3

Bien-être au travail 4
- Organisation du temps de travail
- Evénements internes
- Accompagnement de proximité
- Vie collective

Légal – Conformité 5
- Respect des principes éthiques, des lois, et des politiques HR Path
- Lutte anti-corruption
- Conflits d'intérêts - Confidentialité et protection des données personnelles
- Concurrence loyale
- Lutte contre le blanchiment et financement du terrorisme

Responsabilité sociétale des entreprises 6
- Mécénat et activités caritatives
- Politique Achats
- Mentoring Junior/Senior
- Eco-responsabilité

© 2026 HR Path

Message des fondateurs

Le groupe HR Path, exprime au travers de sa Charte Ethique ses engagements en tant qu'employeur et partenaire responsable.

Nous avons à cœur que chacun ait un comportement animé par l'ensemble des valeurs du groupe HR Path: **professionnalisme, intégrité, convivialité, partage, réactivité et performance.** Notre intention est que nos équipes adhèrent à cet état d'esprit positif.

Cette charte éthique traduit notre volonté de respecter les hommes et les femmes qui travaillent avec nous, depuis notre création en 2001.

Ces valeurs constituent un socle de conduite éthique et professionnelle qui est attendu de la part de l'ensemble de nos équipes quelle que soit leur position ou leur fonction au sein du groupe.

Notre Charte Ethique s'applique ainsi à l'ensemble du personnel du groupe HR Path présent à travers le monde, ainsi qu'à tout tiers amené à intervenir pour le compte du groupe HR Path.

© 2026 HR Path

Ressources Humaines

Nos valeurs

La culture d'entreprise du Groupe HR Path s'est construite sur le modèle d'une entreprise **AGILE,** afin d'encourager et de favoriser notre développement collectif. Ce dernier se traduit par un fort niveau **d'engagement** et **d'interactions** entre les équipes.

Hiérarchie Aplatie

Tous les salariés ont un accès direct à leurs managers, il y a très peu de strates managériales afin de faciliter la communication et les prises d'initiative entre tous les acteurs.

Petites Equipes

Pour garantir cette **proximité*** et les **échanges,** nous nous organisons plus en communautés qu'en silo hiérarchique, nous sommes attentifs au nombre de collaborateurs accompagnés par chaque **manager.**

Culture d'entreprise forte

Les **initiatives** personnelles et les **interactions** favorisent notre **croissance.** Cette organisation s'articule autour d'un socle de valeurs communes, incarnées par nos dirigeants et partagées entre chaque membre du Groupe.

Innovation et créativité

Proposer ou développer de nouvelles organisations de travail, technologies ou de nouveaux outils, permet à nos collaborateurs d'être acteur de la croissance et ainsi renforcer notre développement.

Autonomie* et confiance*

Chaque collaborateur est libre d'organiser son travail, ses activités, ses horaires en tenant compte des exigences du métier de conseil, tout en s'adaptant à d'éventuelles contraintes personnelles. Cette **confiance*** vis-à-vis de nos collaborateurs est un élément essentiel pour le développement de chacun.

© 2026 HR Path

Mission des ressources humaines

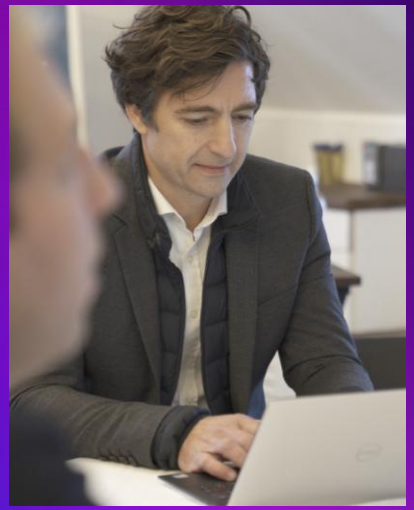
- A son arrivée dans l'entreprise, chaque nouveau collaborateur se voit attribuer un référent qui l'accompagne dans son intégration jusqu'à sa prise de poste. ***L'implication de chacun à travailler en équipe, au service de nos clients, est un axe prioritaire.***

- Dans le cadre de cet accompagnement, tous les collaborateurs sont guidés via, des plans d'objectifs, des moments d'échanges informels avec leur manager, chefs de projets et RH, consolidés par des entretiens annuels.

- Le développement professionnel de chacun passe par l'accompagnement et la formation des équipes, afin d'adapter les salariés au métier du conseil et de l'externalisation de paie (BPO).

Chaque salarié veille à se comporter conformément à l'éthique, aux lois, aux règlements et aux usages, dans tous les pays où il intervient, avec un souci de responsabilité, d'intégrité et de professionnalisme.

La proximité*, l'entraide* et la bonne ambiance* qui règnent entre les consultants et les gestionnaires de paie, sont de réels atouts pour tirer le meilleur de chacun, dans une entreprise dynamique, qui se donne les moyens d'avancer et d'aller jusqu'au bout des projets.



© 2026 HR Path

Ressources Humaines

FORMATION ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

FORMATION

La montée en compétence des collaborateurs est une priorité chez HR Path. La formation est globalisée et diversifiée pour tous. La plateforme **Path2Learn** offre la possibilité à chacun de se former sur de nombreux thèmes allant des SoftSkills aux progiciels et intégrant les outils et méthodologies. Cette plateforme des formations est complétée par une application d'e-learning spécialisée dans **l'apprentissage et le perfectionnement des langues.** Cela s'intègre dans la volonté d'évolution de la politique RH et d'accompagnement de proximité chez HR Path

MOBILITÉ

Tous les consultants HR Path peuvent formuler des souhaits de mobilité directement auprès de leur manager, RH ou bien sur leur formulaire d'entretien annuel. Une politique de mobilité est mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs. HR Path offre la possibilité à ceux qui le souhaitent et selon les compétences de chacun, la possibilité d'effectuer une **mobilité métier ou géographique.** Une plateforme interne recense les différents postes ouverts à la mobilité en France et à l'international.

EVOLUTION DE CARRIÈRE

Le travail de proximité du management et de l'équipe RH, permet aux collaborateurs HR Path d'avoir une visibilité sur leurs évolutions de carrière. Les **2 parcours de carrières** sont présentés lors de chaque session d'intégration et sont également disponibles sur le site internet Inside Path et permettent à chacun d'avoir une visibilité sur son évolution de carrière au sein du groupe.

L'évolution de carrière est pilotée directement sur notre SIRH via des formulaires dématérialisés. Le formulaire de performance est complété par une application permettant de **suivre les feedbacks du collaborateur tout au long de l'année.** Ce formulaire de performance reste un outil fondamental pour l'évaluation des compétences de chacun des collaborateurs et permet de mettre en place un plan de développement au travers, par exemple, d'actions de formation.

© 2026 HR Path

Ressources Humaines

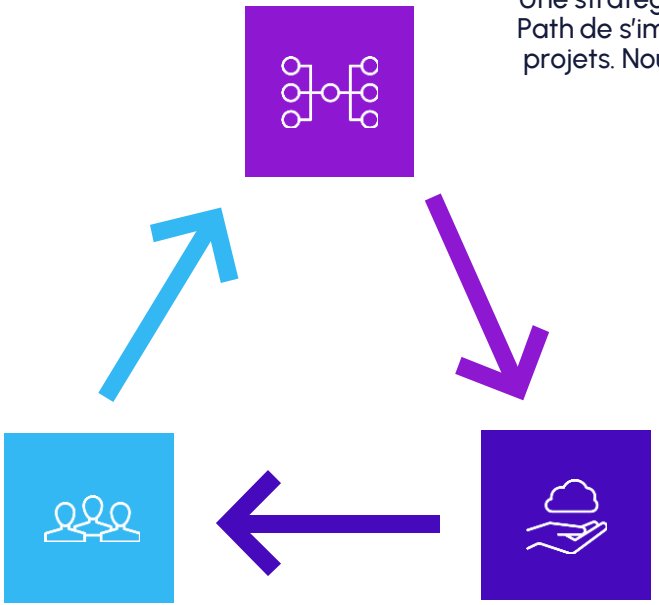
Nos engagements collectifs

Un engagement réciproque

Une stratégie claire et partagée permet au groupe HR Path de s'impliquer continuellement dans de nouveaux projets. Nous rejoindre c'est participer à une aventure entrepreneuriale ambitieuse

La liberté de réussir

Chez HR Path, nous valorisons la diversité des profils, un travail épanouissant, des décisions rapides et une innovation constante. Notre politique RSE renforce cet engagement en plaçant le bien-être des collaborateurs au centre de notre engagement.



Une connaissance partagée

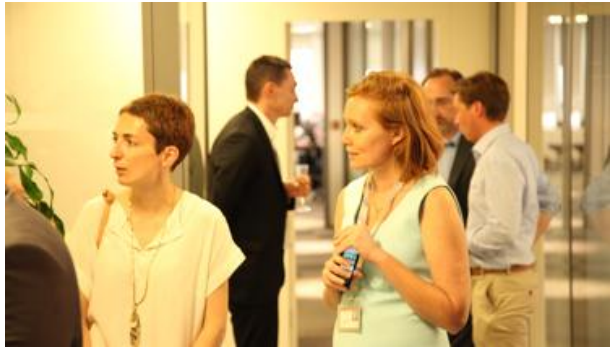
Travailler chez HR Path, c'est évoluer dans un environnement professionnel stimulant. Nous sommes reconnus par nos clients pour notre sens de **l'écoute* et du service**, notre excellence et notre humilité. Quand nous gagnons, nous gagnons ensemble.

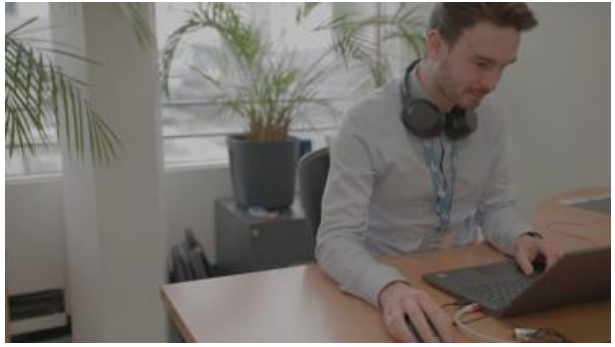
© 2026 HR Path

Ressources Humaines

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

HR Path veille à la santé et à la sécurité au travail des collaborateurs. Chacun s'engage à ce que ses activités soient exercées en conformité avec les règles existantes dans l'entreprise en matière de protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement.





RESPECT DES PERSONNES

Le groupe HR Path place au centre de ses valeurs le respect d'autrui et des différences et ne tolère de ses dirigeants, employés et partenaires **aucun comportement irrespectueux ni harcèlement** de quelque nature que ce soit. A ce titre, HR Path maintient une vigilance accrue afin de prévenir et sanctionner tout écart ou abus de la part de ses parties prenantes internes et externes.

HR Path demande à l'ensemble de ses collaborateurs de lui signaler sans attendre tout traitement irrespectueux ou un harcèlement qu'il pourrait subir ou constater dans le cadre de ses fonctions.

© 2026 HR Path

Mixité et Parité

L'ambition d'HR Path est de permettre la croissance du Groupe en accompagnant hommes et femmes, juniors et séniors dans tous les pays où nous sommes représentés vers leurs objectifs professionnels et aspirations personnelles.

Afin de satisfaire les équipes dans leur vie personnelle, nous encourageons les évolutions business et les mobilités géographiques au sein du groupe

La stratégie est simple : recruter, favoriser et encourager tous types de profils, continuer à respecter la parité hommes/femmes qui avoisine aujourd'hui un bon équilibre (68% femmes, et 32% hommes sur nos activités de conseil ; 42% femmes, et 58% hommes sur nos activités d'implémentation et 76% femmes, et 24% hommes sur nos activités d'externalisation en 2025). Cette mixité constitue notre force et la richesse du Groupe

© 2026 HR Path

Bien-être au travail

Le bien-être de nos collaborateurs fait partie de notre ADN, de nos valeurs. C'est l'engagement des équipes managériales. Elle se manifeste par l'écoute des besoins de chacun, que ce soit en termes d'aménagement de l'organisation du travail, ou de développement d'actions, à l'initiative de la société ou des collaborateurs favorisant sérénité et bien être au travail.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail passe par la **flexibilité*** : télétravail, aménagement des horaires, écoute des contraintes de chaque collaborateur. Ces aménagements sont accordés en tenant compte du niveau de séniorité et **d'autonomie*** d'un collaborateur sur son poste, des contraintes horaires et géographiques des clients et de leurs attentes en termes de présence sur leur site. Nous nous adaptons au besoin de chacun compte tenu des contraintes de notre activité de conseil.

Cette souplesse d'organisation du temps de travail s'articule également autour des souhaits individuels et des propres organisations du temps de travail de notre clientèle afin de garantir un service de qualité.

© 2026 HR Path

** = verbatim extraite de l'enquête Happy at Work 2025*

Bien-être au travail

EVÈNEMENTS INTERNES

A l'initiative des équipes ou des associés, différents moments de partage et de **convivialité*** se tiennent sur l'ensemble des sites où nous sommes implantés : du **séminaire*** annuel organisé par la Direction, aux réunions et activités trimestrielles par agence, en passant par les activités sportives ou culturelles et les actions de team-building.

ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ

HR Path a fait le choix de mettre en place une équipe de ressources humaines de **proximité*,** qui se déplace régulièrement sur les différents sites du groupe, sur certains sites clients pour rencontrer les collaborateurs, être à leur écoute, répondre à leurs interrogations et les conseiller.

Cette organisation permet de véhiculer notre culture, d'être à l'écoute des souhaits et initiatives personnelles, de prendre en compte les aspirations de parcours de carrières et transmettre une vision globale du groupe.

© 2026 HR Path

* = *verbatim extraite de l'enquête Happy at Work 2025*

Bien-être au travail

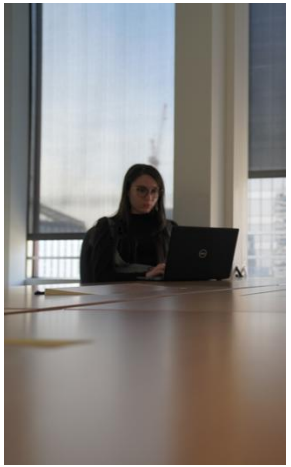
VIE COLLECTIVE

Nous avons été labelisé Happy@work en 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023 dans chaque société du groupe, dans chaque pays et au niveau global. Nous en sommes très fier.

Les espaces de convivialités sont appropriés et permettent des échanges informels au quotidien

Vivre en collectivité c'est adopter une attitude appropriée afin de respecter les autres en appliquant le règlement intérieur ainsi que ses annexes.

Le respect du travail de chacun se fait au quotidien y compris dans les espaces collectifs.



CERTIFIED
CHOOSE MYCOMPANY
·ESG·
HappyIndex®AtWork
WORLD 2025

© 2026 HR Path

Légal – Conformité

Respect des principes éthiques, des Lois et des Politiques HR Path

Chaque collaborateur s'engage à respecter cette **Charte** Ethique, les **lois** locales, nationales et régionales, ainsi que l'ensemble des **politiques** mises en place et diffusées par le groupe HR Path.

HR Path rappelle notamment qu'un **CODE DE CONDUITE ANTI-CORRUPTION, annexé au règlement intérieur** a été établi afin d'accompagner chacun et chacune dans la compréhension et l'application des comportements attendus dans ce domaine, en fonction de la cartographie des risques identifiés.

Chaque collaborateur est encouragé **à solliciter et à travailler avec la direction juridique ainsi qu'avec la direction des ressources humaines** pour toute question ou difficulté liée à l'interprétation ou l'exécution de ces principes et comportements fondamentaux.

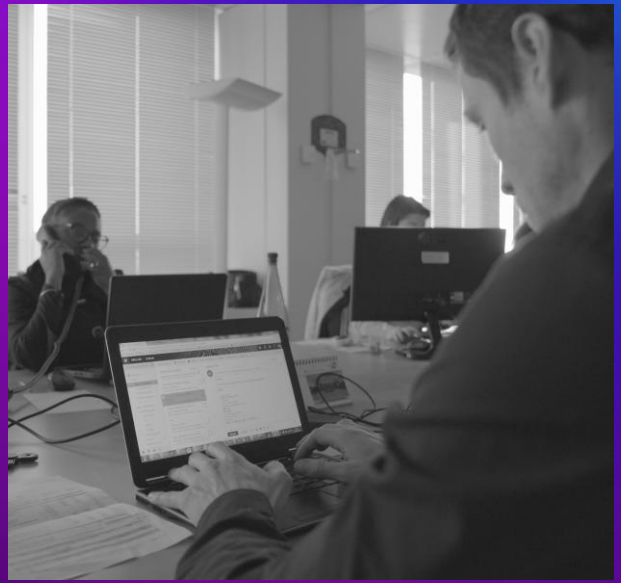
Chacun peut librement exprimer ses préoccupations et signaler tout comportement suspect, sans peur des représailles :

Par l'envoi d'un courriel à l'adresse suivante **: officer@alert-hrpath.com**

- Ou par l'envoi d'un courrier recommandé contenant une enveloppe scellée « Personnelle et Confidentielle » à **: Compliance Officer HR Path,** Tour Franklin, 11ème étage, 100-101 terrasse Boieldieu – 92042 Paris La Défense cedex – France.

© 2026 HR Path

Légal – Conformité



LUTTE ANTI-CORRUPTION

En complément de cette Charte Ethique, HR Path a établi un **CODE DE CONDUITE ANTI-CORRUPTION annexé au règlement intérieur** que chaque collaborateur s'engage à respecter.

Le CODE DE CONDUITE ANTI-CORRUPTION est par ailleurs consultable sur l'intranet du groupe HR Path.

L'ensemble des collaborateurs HR Path s'interdisent ainsi d'avoir recours à des actes de corruption active ou passive. Tout collaborateur :

- ✓ s'interdit de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque d'un tiers en échange de l'exécution d'un acte entrant dans ses fonctions.
- ✓ n'est pas autorisé à contraindre, manipuler, tromper ou influencer frauduleusement tout tiers engagé dans la conduite d'un audit/d'un contrôle d'HR Path.
- ✓ est tenu de ne pas accepter, ni de solliciter aucun cadeau, aucune faveur ou invitation ainsi qu'aucun autre avantage pour lui-même ou quiconque, venant de personnes ou d'organisations avec lesquelles le collaborateur (ou a eu) des relations d'affaires, qui peuvent influencer son impartialité.

© 2026 HR Path

Légal – Conformité

Conflits d'intérêts

Les intérêts directs personnels des collaborateurs et les intérêts d'HR Path doivent être rigoureusement distincts. Afin d'agir dans le meilleur intérêt du Groupe et de préserver sa réputation en évitant tout conflit d'intérêts, les relations ou intérêts personnels ne doivent pas affecter les relations commerciales d'HR Path vis-à-vis de notre clientèle ou de nos partenaires. Ces principes sont détaillés dans le code de conduite anti-corruption mis à disposition des collaborateurs.

Confidentialité et protection des données personnelles

HR Path traite les données à caractère personnel pour des motifs légitimes et ce dans le respect du Règlement Général de la Protection des Données (RGPD). La protection des données personnelles est le socle de l'activité d'HR Path, certifiée ISO 27001 sur ses activités sensibles.

Nous nous engageons à protéger les données personnelles et confidentielles de nos collaborateurs, de nos clients et partenaires, dans le respect de la réglementation applicable.

Nous sensibilisons et formons tous nos collaborateurs aux enjeux de la protection et de la sécurité des données personnelles, ainsi qu'au secret des affaires, dès leur recrutement et tout au long de leur parcours au sein du groupe HR Path.

© 2026 HR Path

Légal – Conformité

Concurrence Loyale

HR Path a pour souci permanent d'inscrire son activité dans une concurrence loyale et agit dans le plus strict respect des lois et réglementations applicables en matière de concurrence, quelque soit le pays de son intervention.

HR Path interdit tout accord ou comportement, échange ou divulgation d'informations commercialement sensibles concernant HR Path ou ses concurrents, clients ou fournisseurs, susceptible de restreindre ou d'altérer la concurrence et le commerce.

HR Path s'interdit à cet égard l'ensemble des pratiques anticoncurrentielles suivantes :

- **Ententes illicites**
- **Abus de position dominante**
- **Abus de dépendance économique**
- **Pratiques de prix abusivement bas ou prédateurs**

HR Path veille à ce que ces principes soient respectés par l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde et leur interdit notamment de conclure avec un concurrent sur la tarification de ses services, la répartition illégale d'opportunités, de marchés, d'offres ou de régions.

HR Path encourage chaque collaborateur à contacter son manager ainsi que la direction juridique en cas de doute ou dès lors qu'une activité interdite lui serait proposée.

© 2026 HR Path

Légal – Conformité

Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme

Définitions :

- Le blanchiment d'argent a pour objet de transformer des biens ou de l'argent obtenu dans le cadre d'une activité criminelle en biens apparemment légitimes.

- Le financement du terrorisme consiste à fournir un soutien financier et/ou matériel à des organisations terroristes et peut prendre de nombreuses formes, notamment la collecte de fonds, le blanchiment d'argent et le trafic d'armes.

Nous ne nous livrons à aucune activité de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme ni n'aidons aucun tiers dans cette voie.

HR Path pratique à cet égard une tolérance zéro et invite l'ensemble de ses collaborateurs à la plus grande vigilance ainsi qu'à une obligation de signalement de toute pratique suspecte qu'ils pourraient constater dans le cadre de leurs fonctions.

© 2026 HR Path

Responsabilité sociale et environnementale

Mécénat et activités caritatives

Dans le cadre de sa politique de RSE, HR Path sollicite et apporte son soutien aux activités caritatives dans lesquelles nos collaborateurs sont engagés.

Depuis 2016, nous aidons l'Association Petit Cœur de Beurre qui lutte contre la cardiopathie congénitale en proposant à tous les collaborateurs d'arrondir leur salaire au profit de l'association, de faire des dons ponctuels, ou de participer à des collectes de fonds.

Depuis 2018, nous avons créé la fondation HR Path, avec un fond dédié aux projets solidaires et sociaux. Ce fond nous a permis d'accompagner l'Association « Opportunité Réussite Scolaire & Sportive » qui œuvre à réintégrer dans le circuit scolaire des jeunes en difficultés, via le sport.

Depuis 2019, nous soutenons Pédiatres du Monde, une ONG qui agit pour l'amélioration de la santé des enfants en situation de précarité et de vulnérabilité, en France et à l'international.

En 2025, la RSE prend de plus en plus d'ampleur au sein du groupe HR Path, de nombreuses actions sont menée afin de réduire nos impacts environnementaux (mise en place d'une politique de voyages professionnels, approvisionnement en énergie renouvelable sur tous nos sites français et une partie du Royaume-Uni).

© 2026 HR Path

Responsabilité sociale et environnementale

Politique Achats Responsables

La collaboration avec ses fournisseurs :
Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, notre service Achats veille à instaurer des relations durables avec nos fournisseurs, et à promouvoir une démarche d'amélioration continue – notamment sur les enjeux RSE. Nous nous engageons également à traiter nos fournisseurs avec loyauté, honnêteté et respect.

L'intégration des enjeux RSE :
A travers ses appels d'offres et ses consultations, notre service achats s'engage à intégrer des critères de sélection RSE comptant pour 10% de la notation globale de la réponse du fournisseur. Dès que le marché le permet, nous favorisons la solution ou l'offre la mieux-disante en termes de performance RSE, et/ou de faire appel au secteur protégé pour favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou éloignées du marché de l'emploi.

Mentoring Junior/Senior

Pour intégrer, accompagner, former et fédérer les équipes, nous développons une politique de mentoring pour les profils de collaborateurs les plus juniors qui nous rejoignent. Cela leur permet de mieux s'intégrer et plus rapidement dans les équipes. Le mentoring permet de consolider dès leur arrivée, leur efficacité, leur assurance face aux missions, l'apprentissage ou le renforcement d'un métier et la satisfaction client.

© 2026 HR Path

Responsabilité sociale et environnementale

Mécénat et activités caritatives

Concernés par les impacts écologiques de nos activités :

- ✓ nos données sont hébergées par un infogéreur membre de « The Green Gid », consortium mondial qui promeut des pratiques d'économies d'énergie des datacenters et contribue activement au développement d'énergies propres et renouvelables.
- ✓ nous développons des partenariats avec des sous-traitants, de type ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail). L'un d'entre eux consiste à reprend.re les PC usagés, supprimer et détruire les données afin de les proposer à la revente aux équipes HR Path.
- ✓ nous limitons nos impressions en utilisant un système de gestion d'imprimante éco-responsable
- ✓ En 2025, nous avons installés des bornes de récupération de vêtements et textiles afin de revalorisation en collaboration avec Refashion. .

© 2026 HR Path

Verbatim caractérisant HR Path selon l'enquête menée par Happy at Work 2025 ; Société indépendante et partenaire du groupe HR Path.

© 2026 HR Path

Merci !

Copyright © 2025 HR Path. All rights reserved.
THIS DOCUMENT CONTAINS INFORMATION THAT IS CONFIDENTIAL AND/OR PROPRIETARY TO HR Path ("HR Path") Access to, and use of, this document is restricted to the specific potential client that received it from HR Path ("Client") and is strictly limited to Client's internal review for purposes of evaluating a potential business relationship with HR Path. Client is not authorized to use, modify, reproduce or disclose this document, or any portions hereof or information contained herein, without HR Path's prior written consent. Except for the confidentiality obligations specified in this paragraph, this document does not create any legally binding obligations on the part of, or any rights in favor of, either HR Path or Client. This document does not constitute a commitment of any kind by either party to enter into a definitive agreement. HR Path makes no representations and provides this document "AS IS" and without any warranties.