2020

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

UN GLOBAL COMPACT
NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

TABLE DES MATIERES

RENOUVELLEMENT DE L'ADHESION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES 3

PRESENTATION VO2 GROUP 4

PARTIE 1 – PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME..... 7

PARTIE 2 – PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL..... 14

PARTIE 3 - PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT..... 27

PARTIE 4 - PRINCIPES RELATIFS À LA CORRUPTION..... 33

RENOUVELLEMENT DE L'ADHESION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Alors que 94% des français souhaitent contribuer à résoudre des enjeux de société, nous savons aussi aujourd'hui que seuls 6% le font à travers leur travail. C'est sur ce constat que nous avons construit notre politique d'engagement global VO2 FOR GOOD - parité, diversité réduction de nos consommations quotidiennes, partenariats et investissements auprès d'entreprises et startups techforgood, engagements pour l'éducation des plus jeunes, etc. - et décidé de notre adhésion depuis 2017 au Pacte Mondial des Nations-Unis.

Respect des droits de l'Homme, respect des normes internationales du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption : nous avons la chance, grâce à notre modèle indépendant, notre lieu d'établissement, en France, et notre métier spécifique du digital de pouvoir nous engager sans devoir repenser totalement notre mission mais bien plus en invitant nos clients, collaborateurs et partenaires - des citoyens engagés avant tout - à s'engager avec nous et revoir leurs modus operandis lorsque nécessaire, en y intégrant des pratiques vertueuses.

Car nous en sommes convaincus, cette société, plus respectueuse et plus durable à laquelle nous aspirons tous, trouve aujourd'hui un allié dans les nouvelles technologies et dans nos métiers de conseil. C'est pour cela que nous sommes fiers de contribuer au quotidien à de meilleures pratiques client, comme la digitalisation des process de vente par exemple - permettant ainsi une gestion des stocks en temps réel et l'optimisation des invendus, etc. - et jusqu'à l'amélioration de la gestion du travail à distance et la mise en place de nouveaux dashboards permettant de simplifier le quotidien des collaborateurs, limiter les déplacements des équipes, etc. Autant de pratiques qui changent petit à petit le paysage économique et améliorent le bien-être des Hommes autant qu'elles contribuent au respect de l'environnement.

Depuis 10 ans, le couple fondateur Emilie et Florent DAVERSIN créent des projets ensemble et se complètent dans leurs visions du business comme dans leurs qualités entrepreneuriales. Un homme et une femme qui insufflent à parité un esprit familial à l'entreprise depuis sa création. L'attention portée au bien-être, le respect de certaines valeurs et la vigilance sur les comportements des collaborateurs sont largement dus à la structure même de ce groupe reconnu pour sa culture bienveillante et familiale.

Pour cette nouvelle année, VO2 Group renouvelle son implication et son engagement dans la poursuite des efforts fournis pour construire la société de demain, en accord avec la vision et la voie que le Pacte Mondiale des Nations-Unies a tracé pour les acteurs économiques.

PRESENTATION VO2 GROUP

VO2 Group est une société de conseil en nouvelles technologies centrée sur l'expérience client. Nous avons développé une offre end-to-end permettant d'optimiser la relation client et la performance business grâce aux technologies mobiles et cloud, la Data, l'IoT et l'IA.

Une création à parité

Créé en 2011 à parité par un couple d'entrepreneurs, VO2 Group est né du pari fou de créer un groupe technologique à taille humaine, avec une offre globale, pour offrir une alternative aux grandes ESN multi-spécialistes du marché, très impersonnelles dans leur approche client et RH. Créé en famille et détenue par des associés et amis de longue date venus diriger les principales filiales, VO2 GROUP est aujourd'hui une structure innovante, 100% indépendante, pleine d'ambitions et où règnent à la fois la convivialité en interne et la proximité avec notre réseau de clients et partenaires.

Notre activité

VO2 Group intervient dans les secteurs BtoB, BotoE, BtoC du retail, du luxe, de la banque, de l'assurance et l'industrie (automobile, télécom, média, BTP, real estate) également du conseil et des ESN. Nous intervenons depuis la dimension conseil jusqu'à la mise en œuvre de solutions éditeurs ou sur-mesure et au suivi de la performance projet.

Nos clients sont de grands groupes comme LVMH, Renault, Bouygues, BNP, des scale-up innovantes comme Mirakl, Younited Credit ou Open Classroom par exemple, également PME et ETI que nous aidons à prendre un cran d'avance sur leur transformation digitale.

L'activité VO2 Group repose aujourd'hui sur la mise en synergie de 4 expertises méthodologiques et tech - Digital experience, IT, SalesForce, Data/ IA - et d'une verticale métier dédiée aux services Financiers - banque de détail, banque de financement et assurance. Nous disposons également d'un Lab de R&D en intelligence artificielle à Paris et d'un centre d'innovation et d'expertise au Canada et bientôt au Maroc.

En 2019, nous avons réalisé une croissance annuelle de 30% pour un CA de 28 millions d'euros. Nous sommes une petite structure très agile, soudée et sérieuse dans l'accompagnement clients et collaborateurs.

Notre ambition ? Devenir l'un des premiers groupes technologiques indépendants français en 2020.

VO2 Group, c'est une expérience de travail et de vie

Selon l'audit Great Place to Work, 100% de nos collaborateurs apprécient l'ambiance, une belle récompense pour toute l'équipe, qui souhaite préserver l'état d'esprit startup malgré la croissance forte de l'activité.

Issue du terrain, notre équipe dirigeante conserve un goût prononcé pour le relationnel clients et partenaires, et s'entoure toujours volontiers de personnalités issues de son réseau professionnel. La culture VO2 Group est donc empreinte de cette volonté de réunir partenaires, collaborateurs et clients dans le cadre d'événements communs à la fois simples et festifs, pour partager tout autant les ambitions business que technologiques… et personnelles !

Notre histoire

Aujourd'hui chez VO2 Group, nos 4 activités en conseil sont regroupées sous 4 marques complémentaires :

VO2 DATA EXPERIENCE conseil et accompagnement des stratégies Data et IA Driven

VO2 IT MANAGEMENT conseil et développement de solutions digitales et mobiles

VO2 FORCE partenaire conseil stratégique de l'écosystème Salesforce

VO2 FINANCE conseil et accompagnement dédié aux secteurs bancaire, financier et assurance

A l'origine, VO2 Group a développé sa légitimité sur un partenariat fort avec l'éditeur SalesForce, leader mondial des solutions d'expérience client et de CRM. VO2 Force est aujourd'hui partenaire Gold de l'éditeur avec une expertise reconnue sur le Customer journey et notamment le Clienteling. Et pour toutes nos filiales, nous disposons d'une expertise UX/UI.

Avec VO2 IT Management spécialiste du conseil et du développement informatique sur-mesure, le groupe dispose aujourd'hui d'une digitale Factory et d'expertises clefs sur le eCommerce et les applications mobiles.

Avec VO2 Finance, le groupe développe depuis 2015 une forte expertise tech et métier sur les marchés banque assurance, avec des références de plus en plus importantes sur les Fintech et bientôt assurtech. Également en développement des projets clients sur l'IA et le RPA.

Sur le marché de la Data, VO2 Data Expérience a développé une approche globale à la fois tech et métier avec une dimension conseil et des partenariats éditeurs très complémentaires sur le Data management, le Data storage et la Data visualisation. Nous avons également doté l'équipe d'un LAB Intelligence artificielle qui adresse les problématiques métier de nos clients grands comptes avec des références dans les Télécoms, le retail et la Finance pour nos différentes filiales.

Nous avons développé une vraie culture du service et de la relation client (BtoB, BtoC, BtoE), et une maîtrise technologique complète (end to end) reconnue sur nos marchés malgré notre taille et la concentration du secteur.

Notre raison d'ÊTRE : Shared ambition

Chez VO2 Group, nous avons la maîtrise totale de nos ambitions, de notre trajectoire et de nos décisions, nous avons le choix de maintenir la qualité de service que nous souhaitons pour nos clients, et l'accompagnement collaborateurs que nous voulons proposer afin de leur permettre de se réaliser dans leurs missions quotidiennes.

Shared Ambition est notre raison d'être. A l'heure d'une transition économique et écologique sans précédent, où chaque entreprise doit désormais redéfinir son rôle au sein de la société et fixer un cap de progrès : VO2 Group est fière d'être une ESN nouvelle génération, avec des valeurs fortes, un modèle de croissance exigeant, une indépendance financière et de conseil totale qui protègent les intérêts d'une communauté de collaborateurs, d'associés, de partenaires et de clients avec lesquels le groupe travaille au quotidien, et dans un soucis de valorisation mutuelle.

A l'origine, VO2 Group était un réseau de consultants puis de clients, d'associés, de partenaires technologiques et de collaborateurs. Le message SHARED AMBITIONS fait référence aux débuts de l'entreprise et rappelle nos valeurs fondatrices de collaboration, d'ambition pour tous.

Nous existons pour aider nos clients à innover, et au-delà défendre un modèle, contribuant ainsi à notre échelle, à transformer le monde autour de nous.

Innovation et Engagement

Reconnus pour nos expertises, notre proximité client et la complémentarité de nos solutions, nous sommes aujourd'hui également reconnus comme acteurs proactifs de l'innovation. Grâce à la création du LAB IA et à l'accompagnement vers la transition de clients VO2 Group ou partenaires, mais aussi grâce à la participation tous nos consultants à des sujets au cœur de l'actualité technologique à raison d'une demi-journée par mois. Nous créons ensuite des évènements dédiés afin de partager nos travaux de recherche et faire témoigner nos clients ou partenaires sur leurs avancées en matière d'innovation.

VO2 Group est également inscrit depuis plusieurs années sur la **plateforme ECOVADIS** et à nos débuts nous avions obtenu un score assez bas de 29/100. C'est en 2017 que nous avons décroché le niveau Silver que nous sommes fiers d'avoir maintenu en 2019 avec un score de 58/100. **Aujourd'hui, nous faisons donc parti des 30% des entreprises les mieux notés sur la plateforme.**

Nous visons aujourd'hui le niveau Gold pour engager encore davantage nos équipes dans cette transition. Nous avons accentué nos efforts sur les points qui semblaient essentiels et surtout que nous savions porter avec intégrité et réalisme malgré notre taille.

Nous sommes fiers, à notre échelle, d'avoir engagé toutes nos équipes dans cette démarche collaborative et pleine de sens.

PARTIE 1 – PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

1. VO2 GROUP PROMEUT ET RESPECTE LES DROITS UNIVERSELS DES DROITS DE L'HOMME

Depuis sa création VO2 Group s'engage à respecter systématiquement les principes relatifs aux Droits de L'Homme issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et reconnaît les droits civils, politiques, sociaux, économiques et culturels inhérents à toute personne quelle que soit son individualité.

Nous partageons la spécificité de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme dépassant les frontières étatiques, culturelles et religieuses en prenant en compte l'individualité de chacun de nos collaborateurs.

VO2 Group ayant été fondé sur des valeurs de respect et de solidarité, nous nous engageons à respecter les droits fondamentaux de l'Homme dans nos actions quotidiennes avec la prise en compte des droits inaliénables, interdépendants et universels de chaque individu.

L'implication de nos collaborateurs dans les processus de décision est importante pour nous, et via cette collaboration, nos salariés se sentent acteurs de leur entreprise, de ses enjeux et aussi de leur avenir mutuel.

Nous sommes conscients que chaque individu est différent et notre culture interne unique s'est et se co-construit grâce à nos collaborateurs avec lesquels nous partageons nos ambitions qui est le leitmotiv de notre entreprise : Shared ambitions !

VO2 Group n'a jamais été poursuivie pour des infractions relatives à la violation des droits de l'Homme.

L'être humain est au cœur de l'histoire de VO2 Group, et sans ce relationnel l'entreprise n'aurait pu se pérenniser. Nous nous engageons à ne pas nous rendre complice de violations des droits de l'Homme dans sa globalité et son entièreté. Notre histoire est liée à l'être humain, à la singularité de chacun et au réseau de confiance que nous avons pu créer.

2. SIGNATAIRE DE LA CHARTE DE LA DIVERSITE

La diversité se trouve au premier rang de nos valeurs et de notre ADN. C'est pourquoi nous avons signé la Charte de la diversité. Via cette signature, nous nous engageons à respecter les principes de la charte qui sont :

#1 Sensibiliser et former les 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 Promotion de l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise, 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, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.

#4 Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de 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 représentations du personnel.

#6 Évaluer régulièrement les progrès réalisés.

Fiers de la diversité qui s'est créée au sein de notre groupe tout au long des années, nous comptions en 2019 plus de 13 nationalités différentes au sein de nos effectifs.

Grâce à cette charte, nous valorisons nos actions en faveur de la diversité sous toutes ses formes et inscrire cette démarche dans notre culture de façon définitive.

L'être humain étant au cœur de notre histoire, l'esprit de collaboration, de solidarité, de confiance est primordial chez nous. Dans cette même énergie, nous participons dans la mesure du possible à des œuvres caritatives, des associations et proposons également aux collaborateurs d'y contribuer selon leurs souhaits.

3. UN ENGAGEMENT PHILANTHROPIQUE

Chez VO2 Group la philanthropie, c'est une deuxième nature ! Depuis plusieurs années maintenant nous aimons participer par le biais du sponsoring, donner du temps, de l'énergie à une association ou à des œuvres caritatives qui nous inspirent et qui nous parlent. Faire participer nos collaborateurs est aussi indispensable car nous sommes tous ambassadeurs. Voici quelques exemples d'œuvres auxquelles nous avons participé ces dernières années :

Soirée caritative spéciale Movember & Octobre Rose

Depuis maintenant deux ans, nous organisons pendant le mois de novembre une soirée consacrée au soutien de deux associations :

- **La fondation Movember** : la fondation récolte des dons pour financer de travaux révolutionnaires sur le cancer de la prostate, le cancer des testicules, la santé mentale et la prévention du suicide.
- **Et l'association Le Cancer du Sein, parlons en** : la fondation récolte depuis 1994 des dons pour financer l'information sur le cancer du sein et le dépistage précoce de celui-ci. Elle est la première association en France dédiée sur le sujet.

A l'occasion de cette soirée nous proposons de reverser 100 euros pour chaque participant inscrit. Ces deux associations étant basées sur des marqueurs forts - la moustache et le rose - nous gardons ces deux thèmes en y apportant un concept amusant.

En plus de faire participer nos collaborateurs à l'initiative, nous ne manquons pas de présenter les deux associations en sensibilisant à la prévention et aux dépistages tous ceux qui souhaitent aller plus loin dans la démarche. Lors de la dernière soirée nous avons pu récolter un total de 3 400 euros.

Sponsor de la course Run for life

En 2017, nous avons sponsorisé une course caritative : la course Run for life, cet évènement sportif reverse ses bénéfices à une association internationale de prévention et de dépistage du cancer.

Sponsor d'une équipe de l'Europ'raid

Nous soutenons aussi les engagements de nos collaborateurs lorsque c'est possible. En 2016, à l'occasion d'une participation d'un de nos collaborateurs à l'Europ'raid nous avons proposé de sponsoriser son équipe et mis à contribution l'ensemble des collaborateurs en collectant auprès d'eux des fournitures scolaires. Ce raid européen a permis d'amener 150 kg de fournitures scolaires en Roumanie.

Famille relais pour les chiens guides de Paris

Cette initiative vient d'un collaborateur qui est famille d'accueil temporaire pour les chiens guides d'aveugles en formation. Depuis avril 2019, nous avons accueilli plusieurs chiens de l'association des chiens guides d'aveugles de Paris.

Afin de garantir le meilleur accueil pour les chiens guides, nous ne manquons pas de communiquer au préalable auprès de nos collaborateurs la date d'arrivée, le nom du chien ainsi que la durée de la garde. Jusqu'à aujourd'hui, nous n'avons eu que des retours positifs, les collègues se montrent très curieux et affectueux. Nous avons même remarqué que quelques collègues ayant une appréhension ont très vite été rassurés par le tempérament calme des chiens guides que nous avons accueilli.

Illuminer les villages au Sénégal grâce au projet Lightforce

En 2018, VO2 Group a voulu s'inscrire dans le projet Lightforce ayant pour but la promotion de l'entreprenariat féminin et la diffusion d'énergie verte pour illuminer les villages reculés dans plusieurs continents. Cette expérience a été totalement en accord avec nos valeurs et l'envie de promouvoir le womenintech.

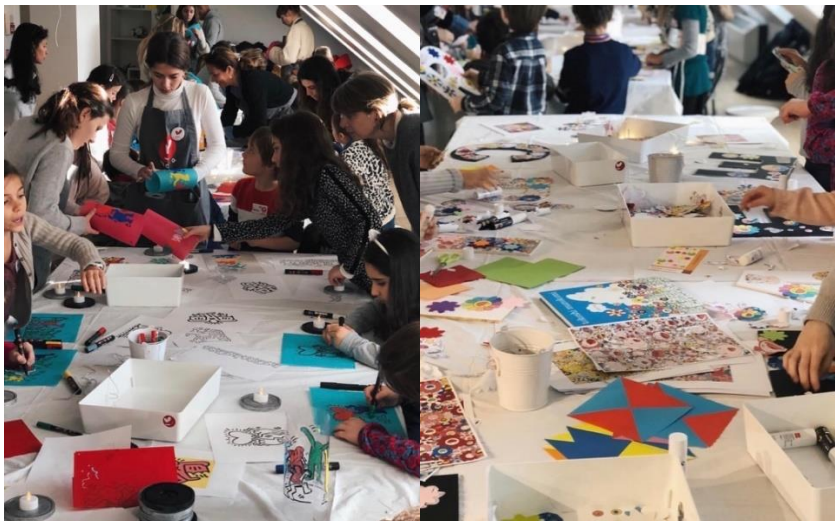
Nous avons donc choisi un des projets proposés et avons organisé un petit jeu concours en interne pour élire un de nos consultants. Ce dernier a suivi une formation au préalable pour apprendre à monter des lampes solaires et préparer son voyage d'une semaine au Sénégal.

La course des héros pour soutenir l'association Mon-A

En 2019, nous avons participé à la course des Héros. Cette course a lieu chaque année, elle regroupe plus de 400 entreprises qui se mobilisent pour soutenir des associations, le tout dans une ambiance conviviale et solidaire! De notre côté nous avons soutenu l'association Mon-A, qui a pour mission de redonner le sourire aux enfants malades ou handicapés grâce aux activités artistiques. Notre participation aux deux courses de 5 et 15km a permis de récolter 3 000 euros pour aider l'association : 12 collaborateurs sur la ligne de départ, la don par personne était de 250 euros.

Arty party avec l'association Mon-A

Toujours pour soutenir l'association Mon-A, nous avons co-organisé avec eux une "Arty Party" le 8 décembre 2018. La petite fête a eu lieu dans nos bureaux situés dans le 9ème arrondissement de Paris pour lever des fonds. L'occasion de réaliser de nombreux dessins, coloriages, collages, etc. Un bel après-midi !



Don et mécénat de compétences avec Inclusive Coding

En février dernier, VO2 GROUP a établi un partenariat avec l'association Inclusive Coding. Cette association a pour objet l'initiation aux humanités numériques, par la création d'outils pédagogiques et la réalisation d'ateliers permettant de donner les clés de lecture et de compréhension du monde technologique qui nous entoure. A cette fin, l'association intervient notamment dans les établissements scolaires, à la demande des chefs d'établissements, sur le temps scolaire, pour sensibiliser et initier les élèves aux sciences informatiques et aux humanités digitales.

Nous nous sommes engagés à aider financièrement l'association avec un don de 2000€, mais également pédagogiquement en proposant à nos collaborateurs de participer à des ateliers. Deux d'entre eux ont accepté et se sont rendus dans deux écoles parisiennes. Ils ont adoré cette expérience et sont prêts à la renouveler.

Engagement humain et matériel auprès de l'AP-HP

En mars 2020, nous avons lancé une collecte pour l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris, afin de soutenir financièrement les équipes qui font face au COVID-19 depuis les premiers jours. La Fondation de l'AP-HP est une fondation hospitalière qui agit en lien direct avec les équipes de l'AP-HP. Un modèle innovant qui permet de soutenir l'organisation des soins, le personnel hospitalier et la recherche au sein des 39 hôpitaux qui composent l'AP–HP. À ce jour plus de 15 000€ de dons ont été récoltés auprès des équipes pour soutenir les aidants.

Toutes ces initiatives permettent d'impliquer VO2 Group mais aussi ses salariés en les invitant à participer à des actions humanitaires et responsables. Nous pensons que l'entraide et le partage sont des valeurs importantes et qu'il est important de participer à l'édification d'une société meilleure.

PARTIE 2 – PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Un environnement sain et des conditions de travail optimales sont bénéfiques pour les collaborateurs et pour l'entreprise. VO2 Group a toujours fait attention aux conditions de travail de ses salariés : prendre soin d'eux en allant plus loin que nos obligations employeurs, mais aussi leur éviter des risques inutiles.

De ce fait, nous respectons les conventions fondamentales de l'OIT et les autres textes internationaux.

1. DEVELOPPER DES CONDITIONS DE TRAVAIL OPTIMALES

1.1. Le respect des obligations légales en matière de santé et risques psychosociaux

En tant qu'entreprise française, VO2 GROUP est soumise au droit français et nous nous engageons à respecter le droit du travail. En tant qu'employeur nous avons une obligation de sécurité envers nos salariés et chez nous, cette obligation s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques professionnels.

Nous respectons scrupuleusement nos obligations en tant qu'employeur et la législation en vigueur en matière de risques psychosociaux et de santé de tous, au sein de VO2 Group :

Couverture de santé obligatoire

Prise en charge à hauteur de 50% pour VO2 Group d'une couverture santé, le salarié a le choix de prendre la couverture isolée ou bien familiale s'il souhaite ajouter des bénéficiaires.

Médecine du travail

Grâce à l'adhésion à un service de santé du travail tous nos salariés bénéficient d'un suivi médical, lors de leur embauche avec la visite d'information et de prévention et les visites de pré reprise ou reprise en fonction des situations. Nos collaborateurs savent aussi qu'ils peuvent contacter le médecin du travail pour un rendez-vous lorsqu'ils en ressentent le besoin.

Défibrillateurs connectés

Dans un souci de santé et sécurité nous avons installé dans nos locaux des défibrillateurs connectés Lifeaz. Cette start-up française qui travaille en partenariat notamment avec les Pompiers de Paris propose une solution de défibrillateur totalement automatique. Le système analyse seul le rythme cardiaque de la victime et décide de la thérapie à délivrer. Une nouvelle solution permettant de rassurer nos salariés dans le cas d'une crise cardiaque en attendant les secours.

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Pour la création du document unique d'évaluation des risques professionnels nous avons sollicité l'ensemble des collaborateurs pour détecter les risques existants au sein des locaux, sur les postes de travail. Aujourd'hui, il est mis à jour dès qu'un nouveau risque se présente. Grâce à ce document nous avons doté nos espaces de travail de sièges ergonomiques, d'ordinateurs portables avec supports si besoin et aussi d'écrans fixes avec bras articulés pour ceux qui en font la demande ainsi que de passe câble sol.

IT for equity avec la startup Walter - un PAP : outil de Prévention Active Personnalisée pour la santé

En tant qu'employeur, nous pouvons améliorer les conditions de travail de nos équipes mais nous devons aussi aider nos salariés à être plus proactifs dans leur bien-être via des solutions comme Walter.

Walter est une start-up française créée par une équipe d'ergonome qui envoie une newsletter personnalisée ayant vocation d'améliorer la qualité de vie au travail en indiquant des conseils à suivre et des exercices en terme de posture et d'ergonomie. La startup a bien entendu lancé une application mobile associée ayant pour but de limiter l'impact des conditions de travail sur la santé des collaborateurs en leur permettant d'être actif dans la prévention de maux physiques et psychiques.

Nous accompagnons cette startup grâce au modèle capital-risque « IT for equity » : VO2 IT Management prend en charge les frais techniques et la gestion de la relation client, en échange de parts au capital de la startup qui se lance. Ils répondent ainsi à un vrai besoin ! VO2 Group a donc également proposé en fin d'année 2019 aux salariés qui le souhaitaient de participer au partenariat, en testant l'application.

Grâce à l'ensemble des actions menées par VO2 Group, nous avons enregistré 0 accident de travail ou de trajet en 2019.

1.2. Favoriser le bien-être au travail diminue les facteurs de stress

Depuis 2018, VO2 Group fait partie du palmarès Great Place To Work. Cette certification récompense les entreprises où il fait bon travailler. En tant qu'entreprise soucieuse du bien-être de ses collaborateurs, nous essayons de faciliter leur quotidien en influant sur des facteurs de stress détectés. Pour cela, nous proposons un espace de travail serein pour créer des conditions de travail optimales et ainsi favoriser une confiance mutuelle au sein de notre société. Voici les actions concrètes mises en place au sein de notre société :

Flexibilité des horaires de travail

Nous sommes flexibles sur les plages horaires d'arrivée et de départ car nous avons remarqué que cela permettait aux collaborateurs d'arriver plus sereinement le matin au travail ou lorsqu'ils doivent partir. Nous ne voulons pas que nos salariés soient stressés à cause de situations d'ordre personnel comme des problèmes de transports ou encore des situations exceptionnelles ou bien des soucis familiaux.

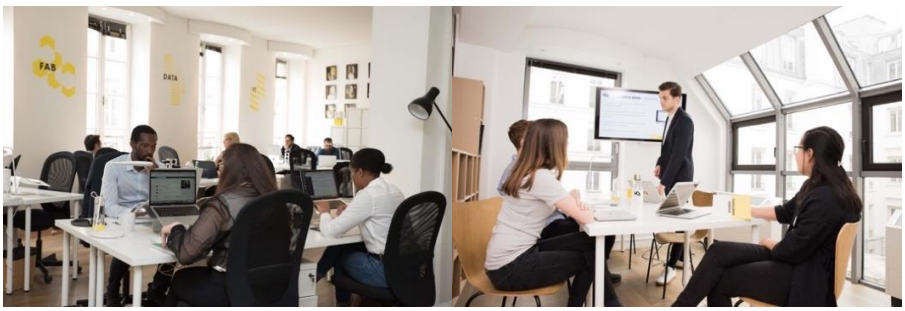
Télétravail

Actuellement nous travaillons sur un avenant au contrat afin d'encadrer cette pratique. Mais il est en vigueur depuis la création de VO2 Group. En effet, aujourd'hui déjà, pour des raisons personnelles un collaborateur peut avoir besoin de rester chez lui un jour en semaine tout en travaillant. Si celui-ci a l'accord de son responsable et peut travailler à distance, il peut faire du télétravail. Ce dispositif évite un stress pour le collaborateur qui peut continuer de travailler chez lui sans être obligé de poser un congé payé. Chez VO2 Group l'ensemble de nos collaborateurs peut faire du télétravail, même nos consultants s'ils ont l'accord du client.

Espace de travail modulable et bureaux partagés

Chez VO2 Group nous partageons des espaces de travail proches du Flex office ou du coworking. Pour cela nous dotons chacun de nos collaborateurs d'un ordinateur portable à leur embauche et nous avons fait le choix de travailler en open-space. Ce choix permet une grande flexibilité : les collaborateurs souhaitant changer de bureau le peuvent en fonction de leurs besoins et priorités de la journée. Ils peuvent également se rapprocher d'une équipe en particulier ou bien s'il ressent le besoin de s'isoler dans une des salles de réunion.

Pour pallier aux bruits et au manque d'isolement nous avons créé des salles de réunion fermées de différentes tailles avec des dispositifs de réduction de bruits ainsi que des espaces ouverts comme les salles de pause modulables - qui deviennent des lieux pour réaliser des petites réunions informelles en journée.

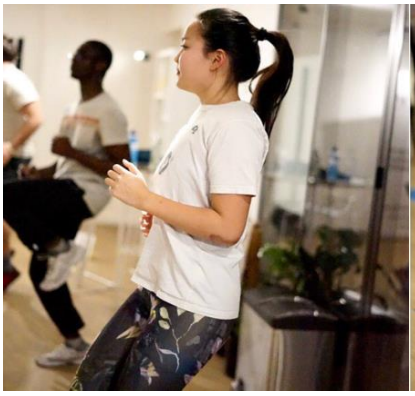


Faire des espaces de travail des lieux de convivialité

Nous avons trois espaces communs dédiés aux collaborateurs pour les pauses, les réunions informelles et les parties de babyfoot ou billard selon les espaces. L'espace commun/cuisine est toujours rempli le midi: les collaborateurs ont plaisir à s'y retrouver et à partager ce moment ensemble pour enchaîner sur une partie de jeux de société ou un babyfoot avant de reprendre le travail. Plus largement, nos espaces ouverts et modulables favorisent un management proche des équipes. La direction aussi est installée dans cet espace, sans bureau fixe pour conserver une proximité avec chacun.

Sport à tous les étages

Le sport fait partie intégrante de VO2 Group (depuis son nom évoquant la performance sportive et jusqu'à la passion de son fondateur, marathonien et triathlète). C'est ainsi que nous mettons tout à la disposition de nos salariés pour qu'ils puissent faire du sport régulièrement. Nous proposons un cours de crossfit dispensé par un coach au sein des locaux une fois par semaine ainsi que la participation gratuite à des évènements sportifs comme le semi-marathon de Paris. Pour que les salariés puissent faire du sport comme ils le souhaitent (par exemple faire un jogging le midi ou bien se rendre à la salle de crossfit en bas des bureaux le soir), ils ont à leur disposition deux salles d'eau, munies de douches.



Le bien-être accentué grâce aux plantes

Des études mettent en évidence les effets positifs de la présence de plantes dans un bureau, notamment pour la diminution du niveau de stress et le bien-être. Toujours dans le but de générer une ambiance agréable dans nos bureaux, nous avons végétalisé les espaces en partenariat avec la startup Akagreen. Les membres de la startup passent régulièrement pour entretenir les plantes et nous avons eu de très bons retours de la part des collaborateurs.

Office manager

Nous avons depuis plusieurs années une office manager. Son rôle est d'abord de veiller au bon fonctionnement des locaux, en cas de panne, de dégradation des locaux, et de résoudre les problèmes quotidiens liés à l'utilisation des lieux. L'office manager est aussi chargée de certains achats comme du réapprovisionnement des fournitures et denrées nécessaires aux collaborateurs - fruits et petits gâteaux et boissons. Elle gère également l'ensemble des évènements qui se tiennent dans les locaux, depuis la sécurité jusqu'à la remise en place du mobilier et des espaces de travail.

Café, fruits et petits gâteaux gratuits pour tous

Chez VO2 Group et dans la continuité du poste d'office manager, nous avons fait le choix aussi de rendre le café gratuit ! Nous avons choisi de collaborer avec la startup Kawa Coffee, qui torréfie de manière artisanale le café en plein cœur Paris et qui se fournit auprès de fermes et coopératives bio. Nous avons donc investi dans des machines expresso. Pourquoi faire ce choix ? Arrêter de consommer du café en capsule et permettre aux collaborateurs soucieux de l'environnement de ne plus se poser la question de leurs consommations. En plus de cela, nous laissons à disposition des collaborateurs, des fruits et des petits gâteaux pour agrémenter leurs pauses dans la cuisine.

Au-delà de notre engagement à ne commettre aucune forme de discrimination que ce soit au niveau du recrutement, de la formation ou de la gestion des carrières, VO2 Group en tant que signataire de la Charte diversité, se sent concerné par la sensibilisation du management aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

2. LE RECRUTEMENT SANS DISCRIMINATION POUR UNE DIVERSITE AU SEIN DE NOS EQUIPES

VO2 Group s'engage à lutter contre toutes discriminations à l'embauche et de traitement de ses collaborateurs, en contribuant à la valorisation de la diversité de profils et d'expertises, sans tenir compte des genres, origines, croyances religieuses ou orientations sexuelles.

Nous sommes convaincus que le mélange de personnes de différents horizons : culture, nationalité, cursus etc. est une valeur ajoutée pour l'entreprise. Notre équipe de recrutement et tous nos managers sont sensibilisés à la non-discrimination lors de la phase du recrutement mais aussi dans la vie professionnelle du salarié. Pour assurer une égalité de traitement, nous avons mis en œuvre des actions concrètes :

Diversification des sources pour le recrutement

Notre équipe recrutement utilise des canaux de sourcing variés (CVthèques, cabinets de recrutement spécialisés, relations écoles, réseaux sociaux) afin de donner une chance à tous les candidats qu'ils soient de profils ou de cursus différents.

Parier sur les talents

Il n'est pas rare qu'un profil, une personnalité intéresse nos équipes alors que la personne n'a pas le diplôme adéquat. D'ailleurs, plusieurs de nos salariés ont été recrutés parce que nous leur avons donné leur chance alors même qu'ils n'avaient pas toutes les compétences requises. Mais nous pensons que le diplôme ou bien la carrière ne définit pas le candidat. Parfois faire un pari sur l'avenir et sur un candidat est une opportunité, ce que nous avons pu vérifier. Nous sommes fiers aujourd'hui d'avoir parié sur la capacité de certains à prendre en charge leur poste de travail au-delà du diplôme.

Accompagnement dans les démarches de régularisation

Chez VO2 Group, le recrutement est centré sur les compétences et la personnalité du candidat. Ensuite, quand nous identifions un profil intéressant - qu'il soit de nationalité étrangère ou française - et que nous souhaitons l'intégrer à nos équipes, nous l'accompagnons. Au sein de l'équipe ressources humaines, nous sommes formés sur les dossiers de régularisation afin que nos futurs salariés de nationalité étrangère puissent obtenir l'autorisation de travailler en France.

Diversité du recrutement

Nous encourageons le recrutement de personnes toutes tranches d'âge pour provoquer un esprit d'émulation dans les groupes de travail. Le recrutement d'experts impacte positivement le fonctionnement et la qualité du travail des équipes, car il permet un accompagnement et une transmission de compétences.

La cooptation, le premier levier de recrutement

Nous avons une vraie culture de la recommandation, depuis nos experts jusqu'à nos clients qui n'hésitent pas à nous recommander au sein de leur organisation depuis l'origine de l'activité. Pour garder cette culture, nous faisons la promotion de la cooptation en interne mais aussi en externe. Étants fiers de la diversité des personnalités et des profils que nous accueillons chez VO2 Group, nous avons confiance dans la qualité et les valeurs des candidats que cooptent nos salariés et nos partenaires externes. Nous versons une prime de cooptation de 2000€ à nos ambassadeurs, dès la validation de la période d'essai de chaque coopté.

OBJECTIF 2020 : UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION AU SUJET DU HANDICAP

En 2019, nous comptions 2 salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé et nous souhaitions aller plus loin. C'est pourquoi nous avons prolongé nos engagements en faveur du handicap avec de nouveaux objectifs pour cette année.

En 2020, un budget de 10 000€ sera notamment alloué pour sensibiliser nos collaborateurs aux handicaps. Nous avons pour cela choisi l'entreprise partenaire adaptée : **Les Papillons de Jour.**

Notre volonté avec cette campagne de sensibilisation est de révéler que le handicap n'est ni un inconvénient, ni un frein dans la vie professionnelle chez VO2 Group et que le handicap existe sous plusieurs formes - 80% des cas étant invisibles. Cette campagne permettra d'affirmer que la communication est primordiale pour la prise en compte du handicap et indiquera aussi les aménagements et possibilités au sein de notre société pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap.

Développer une campagne comme celle-ci permettra d'appréhender et de développer par la suite une politique handicap globale totalement intégrée à la vision de VO2 Group - au niveau des collaborateurs comme des managers qui seront sensibilisés dans la détection des besoins ergonomiques, aussi bien physiques qu'organisationnels.

2.1. L'évolution de VO2 GROUP depuis 2017 en quelques chiffres

Nous avons établi notre stratégie pour 2022, avec la volonté de doubler nos effectifs tout en préservant l'état d'esprit et l'ADN de VO2 Group.

Depuis sa création, nous avons toujours privilégié le CDI statut cadre pour accompagner notre croissance. Une évidence pour instaurer une relation de confiance au long terme avec les collaborateurs et potentiels candidats que nous souhaitions accompagner tout au long de l'expérience VO2 Group.

Ainsi en 2019, nous confirmons la tendance que nous maintenons depuis 2017 puisque 94% de nos salariés étaient en CDI et 6% en CDD. A noter aussi, que les CDD en 2019 sont tous des alternants (apprentissage et professionnalisation) et que nous avons un taux de 60% de transformation (stagiaire compris) de CDIsation après obtention du diplôme.

Par ailleurs en 2019, au sein des effectifs CDIsés sur 100 salariés, 4 seulement avaient un statut non cadre.

Nous constatons avec les chiffres de la répartition par tranche d'âge que nos salariés sont en majorité assez jeunes : 73% d'entre eux ont moins de 35 ans avec un âge moyen de 32 ans. On peut expliquer cette orientation par le secteur, celui du conseil en nouvelles technologies, qui reste jeune.

La cooptation et l'utilisation du réseau de nos collaborateurs depuis la création de l'entreprise, mais aussi le recrutement de nos alternants et stagiaires, expliquent notre jeune courbe. En effet, le recrutement par cooptation est aujourd'hui un de nos premiers leviers de recrutement.
Nous affirmons notre volonté d'inclure toutes les tranches d'âge avec la croissance et l'accompagnement de nos collaborateurs sur le long terme, vers de nouvelles perspectives de carrière.

Un indicateur de satisfaction fort pour VO2 Group : un taux d'absentéisme faible

Pour le calcul du taux d'absentéisme, nous avons comptabilisé toutes les absences sans distinction : aussi bien les absences pour maternité, paternité, la maladie ainsi que les congés pour évènements exceptionnels ou bien sans soldes. Notre taux d'absentéisme reste plutôt stable avec une augmentation de 0,90% entre 2018 et 2019, ce qui est pour nous un indicateur fort du bien-être de nos salariés.
Que cela soit sur l'accès à des protections de santé obligatoire au sein de VO2 Group (mutuelle et prévoyance) ou sur les risques psychosociaux, ce taux est un indicateur stratégique pour le service RH qui prend ainsi en continue le pouls de la société.

Alors que l'étude annuelle du cabinet Gras Savoye Willis Towers Watson, spécialiste en ressources humaines a indiqué que l'absentéisme ne faisait qu'augmenter depuis 2014, avec une moyenne de 3,7% dans le secteur privé, celui de VO2 Group reste stable et faible ce qui indique un climat social favorable et protecteur pour les salariés.

Nous avons revu notre offre de mutuelle et prévoyance en 2019 pour obtenir une meilleure couverture sociale et des tarifs moins chers, portés sur des soins centrés sur notre corps de métiers : l'informatique.

Nous avons également demandé à notre interlocuteur la prise en charge des soins de médecine douce afin de prévenir avant de guérir les maux du quotidien comme l'ostéopathie. Cette démarche inscrit VO2 Group dans une offre de protection sociale bien supérieure aux minimas pour le secteur et la branche du conseil.

Nous nous sommes également investis dans une start-up mettant en place outil de Prévention Active Personnalisée pour la santé : Walter. Nos salariés sont les premiers testeurs de cette application permettant de faire un bilan sur les douleurs musculaires créées lors de trop longues heures en position assise, comme beaucoup de métier au bureau. Cette application permet corriger sa posture et de faire des mouvements pouvant soulager rapidement et efficacement les douleurs du quotidien. Cela évite d'aller trop souvent chez le médecin et de créer une pathologie profonde.

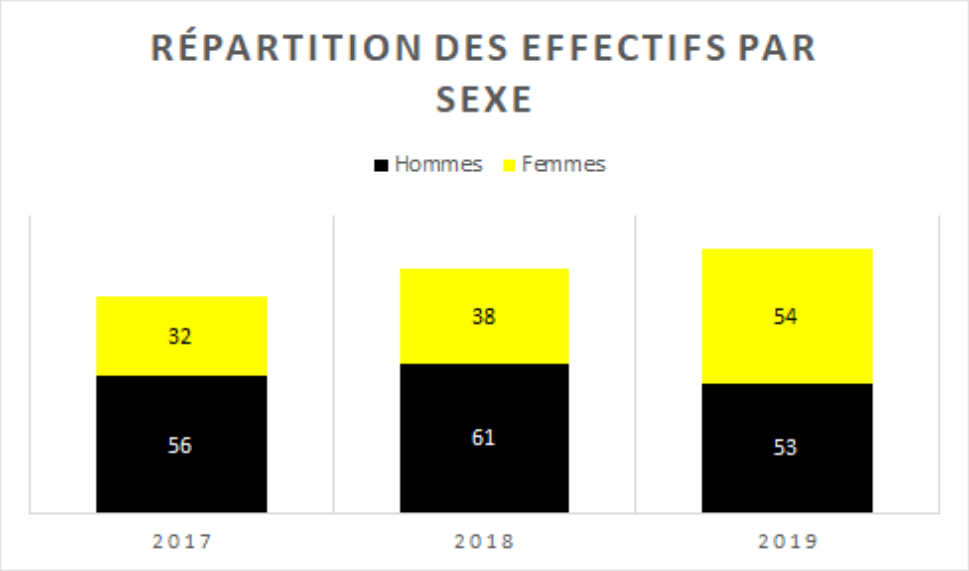
C'est donc un argument fort de notre proposition candidats et futurs-salariés et une partie de la réponse à notre taux faible d'absentéisme.

	2017	2018	2019
EFFECTIF AU 31/12/N	**88**	**99**	**107**
REPARTITION DES COLLABORATEURS PAR CONTRAT	**99%** de CDI **1%** de CDD	**96%** de CDI **4%** de CDD	**94%** de CDI **6%** de CDD
REPARTITION DES COLLABORATEURS PAR AGE	**8 (9%)** moins de 25 ans **54 (61%)** entre 25 et 34 ans **22 (25%)** entre 35 et 44 ans **4 (5%)** entre 45 et 54 ans **0** de 55 ans et plus	**9 (9%)** moins de 25 ans **62 (63%)** entre 25 et 34 ans **21 (21%)** entre 35 et 44 ans **7 (7%)** entre 45 et 54 ans **0** de 55 ans et plus	**12 (11%)** moins de 25 ans **66 (62%)** entre 25 et 34 ans **21 (20%)** entre 35 et 44 ans **7 (6%)** entre 45 et 54 ans **1 (1%)** 55 ans et plus
ÂGE MOYEN	**32 ans**	**32 ans**	**32 ans**
TAUX AT / MP	**1%**	**1%**	**0,90 %**
TAUX D'ABSENTEISME	**2,33%**	**2,06%**	**2,96 %**

2.2. La parité femmes / hommes

Nous sommes fiers d'affirmer que nous sommes à parité totale de nos effectifs. Le sujet de la parité est capital pour VO2 Group puisque la société a été co-fondée par une femme et un homme. Il est important pour eux que leurs valeurs se reflètent au sein de VO2 Group. Cette volonté de parité et se renforce cette année encore avec une parité totale de nos effectifs soit pour 2019 :

- ☐ 50% de femmes
- ☐ 50% d'hommes



Grâce à ce graphique nous pouvons affirmer que l'évolution de la répartition de nos effectifs n'a fait que tendre vers la parité totale. Objectif que nous souhaitons valoriser mais aussi pérenniser dans le temps.

3. UNE GESTION DE CARRIERE PERSONNALISEE DANS LA COHESION

Nous avons travaillé pour développer un parcours de carrière commun à toute l'entreprise, afin que les différents paliers de carrière soient transparents pour nos collaborateurs. Nous avons le souhait de cultiver une proximité et une qualité d'écoute tout au long de la vie du collaborateur chez VO2 Group. Mais la personnalisation du parcours est indispensable puisque chaque salarié est différent et a des aspirations et une vision différente.

Pour cela nous prenons en compte les envies exprimées des évolutions de chacun de nos collaborateurs : durant les entretiens annuels et professionnels que nous peaufinons aussi de manière plus informelle via des réunions avec les managers de proximité et les Ressources Humaines.

De l'intégration jusqu'à l'accompagnement des collaborateurs dans leurs évolutions

VO2 Group accompagne les collaborateurs dès leur arrivée afin de faciliter cette période d'intégration et d'acclimatation. Nous y accordons une attention particulière, puisque les premiers mois sont cruciaux et définissent la suite de l'expérience du nouveau salarié.

Pour cela, au cours des trois premiers mois, plusieurs points sont planifiés avec le collaborateur pour avoir un retour d'expérience sur son intégration au sein de l'entreprise et de son poste, ainsi que pour aborder d'éventuelles difficultés rencontrées :

- 1er mois : entretien avec l'équipe RH pour un rapport d'étonnement ;
- 2ème mois : l'équipe RH se rapproche du manager pour connaître le feedback des résultats du nouvel embauché et ensuite l'équipe RH fait un retour à celui-ci, avec ou sans le manager ;
- 3ème mois : réunion avec l'équipe RH, le manager et le collaborateur pour faire un bilan des trois mois et donner une tendance sur la décision prise.

Si la période d'essai est prolongée, le suivi se fait une nouvelle fois sur une période de trois mois pour apprécier l'évolution du salarié tout en restant à l'écoute de ses difficultés et de son envie d'effectuer des points supplémentaires par rapport à sa situation. Lorsque la période d'essai est validée, les consultants en missions font un point régulier avec les managers, pour garder le contact et connaître les possibles points de difficultés, mais aussi leurs évolutions durant les missions.

Acquisition de nouvelles compétences et accompagnement par la formation

Nous organisons des réunions hebdomadaires entre les salariés et la direction pour permettre un suivi des actions et des projets internes et communiquer sur les décisions prises en toute transparence.

Conformément à la législation française en vigueur, VO2 Group effectue avec les salariés un entretien annuel et un entretien professionnel tous les deux ans. Ce nouvel entretien se concentre sur la projection du salarié dans la société à long terme et de l'appui que peut apporter VO2 Group par le biais notamment de formations spécifiques.

Nous sommes reconnus pour la qualité de nos interventions chez nos clients et les compétences acquises par nos salariés. Dans cette composante, et pour pérenniser notre société il est important de continuer à former et inciter régulièrement nos consultants à passer des certifications chez des éditeurs partenaires tels que Salesforce ou Talend.

La constitution de notre plan de formation se fait grâce aux retours des entretiens annuels et aussi en prenant compte des souhaits d'évolution des salariés lorsqu'ils sont en adéquation avec la stratégie d'entreprise.

Parmi nos consultants nous avons des experts dans plusieurs domaines nous permettant de proposer des formations internes et former nos salariés sur certaines technologies de pointe. Nous avons donc créé la Rocket Academy en 2019, notre école de formation interne. Les consultants peuvent ainsi proposer des formations eux-

mêmes dans le but de partager leurs connaissances techniques et fonctionnelles à l'ensemble de la société. Par exemple, l'un de nos consultants de l'équipe finance a proposé un atelier VBA pour former ses collègues sur les compétences d'automatisation des tâches dans Excel et cette initiative a été très appréciée par tous ceux qui ont suivi sa formation.
Nous créons aussi des partenariats avec des entreprises comme l'école du recrutement pour notre population de recruteurs ou bien encore la société Manitude, organisme avec lequel nous avons développé des mises en situation à la prise de décision par exemple pour nos managers. Ou encore avec des coachs externes pour que nos business developers puissent soigner leur présentation de l'entreprise et ses différentes marques.

Enfin, le dernier volet de la Rocket Academy est plus large, sur les sujets de la technologie et de l'innovation, avec l'intégration de thématiques sur l'IA, l'iOT ou encore les chatbots permettant aux salariés d'approfondir leurs connaissances par le biais de rencontres professionnelles.

Nous avons pour objectif en 2020 d'ouvrir l'e-formation chez VO2 Group afin de rendre la formation encore plus accessible à tout moment et à tous nos collaborateurs . En attendant, nous essayons de révolutionner la formation en la rendant plus fun pour les collaborateurs. Nous avons pris le parti de "gamifier" les formations en y insérant systématiquement des mini-questionnaires Kahoot dont le gagnant remporte un cadeau.

Nous organisons également des "Certificathons" pour les collaborateurs afin de les inciter à passer des certifications éditeurs pendant une période donnée. Pour valoriser leur travail, deux récompenses: un restaurant avec toute l'équipe s'ils dépassent un certain nombre de certifications avant une période donnée, une journée au complexe sportif le Molitor pour celui ou celle obtenant le plus de certifications et une soirée dédiée à l'annonce des résultats.

Au cours de l'année 2019, nos salariés ont obtenu près de 37 certifications.

Grâce à la mise en place de la Rocket Academy et du respect de nos obligations légales en matière de formation via notre plan de formation, 2% de la masse salariale a été alloués à la formation avec 56 heures de formation en moyenne par an et par personne.

Dans un autre registre, nous mettons à disposition différentes ressources d'information et de connaissance à nos salariés. C'est pourquoi, VO2 Group est abonné à de

nombreux journaux et revues généralistes ou thématiques comme Le Monde, Les Echos, LSA, Energie Plus, Jeune Afrique, L'Argus de l'assurance, Revue Banque, etc. Toutes ces revues sont en libres accès pour laisser à tous les salariés l'opportunité de les consulter quand ils le souhaitent.

Tenter une nouvelle approche dans la cohésion des équipes

En 2017, avec l'ambition de nous challenger, nous avons participé à la labellisation Great Place To Work. Nous sommes parvenus à obtenir la 18ème au palmarès des entreprises françaises de 50 à moins de 500 salariés.

En 2019, nous avons tenté une nouvelle fois cette aventure et nous en sommes ressortis 13ème de notre catégorie. Un questionnaire de satisfaction a été envoyé aux salariés suite à la démarche de labellisation Great Place To Work 2019. Les résultats nous ont permis d'avoir un feedback concernant divers sujets clefs comme le management :

- 87% de nos salariés pensent que VO2 Group est crédible dans son management
- 93% de nos salariés pensent que "Le management nous fait confiance pour accomplir notre travail correctement sans nous contrôler constamment"
- 93% de nos salariés pensent que "Le management gère l'entreprise de façon honnête et en respectant des règles éthiques"

Comme beaucoup d'entreprises, nous organisons également un séminaire annuel. Il nous permet de faire vivre notre culture festive et familiale, et de réunir tous nos collaborateurs autour d'un bilan rétrospectif de l'année et départager notre vision pour les mois à venir.

Nous pensons que l'information et la transparence sont deux notions importantes pour une entreprise. C'est pourquoi nous avons mis en place début d'année 2020 le Yellow Comex - à l'instar de notre client Pernod Ricard par exemple qui a créé un Shadow Comex composé de jeunes salariés de moins de 35 ans pour représenter toutes les entités (corps de métier) en respectant la parité.

Le **Yellow Comex** un comité élargi à nos collaborateurs pour les faire entrer dans les coulisses, les inviter à faire part de leurs idées, de leurs observations, voire à prendre certaines décisions en direct et retoquer des projets.

PARTIE 3 - PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT

VO2 Group dans ses gestes et ses décisions quotidiennes contribue à son niveau à l'écologie et au développement durable. En effet, nous sommes sensibles à la cause environnementale et il nous est important que nos collaborateurs y soient aussi sensibilisés. Nous pratiquons la sensibilisation de nos collaborateurs via le partage de bonnes pratiques, en communiquant sur le développement durable et les gestes quotidiens au travail.

Les actions du quotidien peuvent devenir les gestes de demain !

La vie d'une entreprise et son engagement pour l'environnement s'exprime à travers son activité, ses choix stratégiques et ses actes. Mais aussi par le biais de la sensibilisation aux bonnes pratiques et au développement durable de ses salariés et de tous les autres acteurs de la société. Pour cela, nous avons pris des décisions et mis en place plusieurs actions pour que chacun y contribue :

Déménagement au cœur de Paris

En 2017, nous avons fait le choix de nous installer dans de nouveaux locaux au coeur de Paris, rue de la chaussée d'Antin , dans le 9ème arrondissement, pour ainsi privilégier l'accessibilité en transports en commun pour tous nos salariés : plusieurs stations de métros sont situées à proximité : Chaussée d'Antin (lignes 7 et 9), Trinité-d'Estienne d'Orves (ligne 12), Saint Lazare (lignes 3, 12, 12 & 14), Opéra (lignes 8, 7 & 3), ainsi que de nombreuses lignes de bus.

Diminution des déplacements

Nous privilégions et favorisons les déplacements en train plutôt qu'en avion pour des raisons d'empreinte carbone lorsque c'est possible. Nous encourageons les réunions à distance pour éviter les déplacements dans la mesure du possible en mettant à disposition de chacun des salles de réunion et du matériel de visioconférence.

Autopartage et promotion du covoiturage

Une voiture est mise à la disposition des salariés qui en ont besoin pour effectuer des déplacements professionnels. Grâce au choix du tout numérique et à l'emplacement de nos locaux au centre de la capitale avec un accès privilégié aux transports en commun ces déplacements sont occasionnels. Nous essayons aussi de promouvoir le covoiturage entre nos salariés, lorsqu'il y a des besoins notamment lorsqu'il faut rentrer des évènements VO2 Group que nous organisons tout au long de l'année. Les collaborateurs s'arrangent entre eux afin de ne faire qu'un seul trajet et faire bénéficier à ceux qui peuvent habiter loin, d'un trajet en voiture plutôt qu'en transports en commun pour garantir leur sécurité.

Utilisation d'un coursier green

Lorsque nous envoyons des plis et de petits colis dans Paris, nous passons par notre prestataire **Couriier** qui propose un service de coursier en vélo. Utiliser le vélo comme mode de transport est bénéfique pour l'environnement et pour le trafic routier de la ville de Paris.

Consommation d'énergie en 2019 de 38 000 MWh

Pour diminuer notre consommation d'énergie à l'année et notre empreinte carbone nous éteignons les lumières, le chauffage et la climatisation lorsque les locaux sont fermés.

Éclairages

Toutes nos ampoules depuis 2017 sont des LED basse consommation qui sont moins énergivores et plus durables.

Choix du tout numérique dans la mesure du possible

Nous favorisons le numérique au maximum pour utiliser un minimum de papier, qui est une ressource très utilisée en entreprise et qui est difficile à supprimer en totalité. Pour cela nous passons par DocuSign pour nos documents. Cette solution nous permet de signer électroniquement les documents qui en ont besoin, en nous assurant une preuve de signature. Et elle nous évite d'imprimer de nombreux documents dans le seul but de les signer. Par ailleurs, nous privilégions lorsque c'est possible et que le client l'accepte l'envoie des factures par mail plutôt que par courrier postal. Grâce à la signature électronique Docusign, nous avons pu préserver :

Application du BYOP « Bring Your Own Phone »

VO2 Group utilise de nombreux matériaux informatiques de façon régulière (téléphones, ordinateurs, écrans TV, etc.), il est donc essentiel d'en tenir compte. C'est pourquoi, nous prenons le parti de ne pas acheter de smartphones pour nos collaborateurs. En effet, nous leur demandons d'utiliser leurs smartphones personnels au travail. Pour cela, plusieurs option s'offrent à eux : soit nous prenons à notre charge leur forfait personnel s'il est utilisé dans le cadre du travail. Ou bien si leurs smartphone leur permet, ils prennent un nouveau forfait qui sera pris en charge par VO2 Group. En supprimant l'achat de smartphones nous diminuons encore notre empreinte carbone et celle de nos collaborateurs ce qui permet de diminuer la demande et la préservation de métaux rares qui sont nécessaires pour la création de nouveaux smartphones.

Tri sélectif et recyclage

Depuis fin 2019 nous avons mis à la disposition des salariés des nouveaux dispositifs de tri sélectif et de recyclage, en plus des poubelles dites classiques, en créant un partenariat avec la startup française **Les joyeux recycleurs**.

Pour inciter les collaborateurs à prendre en compte ces nouveaux dispositifs, nous avons créé des panneaux internes, ainsi qu'une signalétique afin d'afficher les différents emplacements dans le bâtiment. Comme nous sommes aussi un espace de coworking, nous incitions par la même occasion les startups qui cohabitent avec nos salariés à trier. Nous savons que ce sont des gestes quotidiens qui vont devenir des habitudes après plusieurs semaines. Et les collaborateurs qui sont plus sensibilisés par la cause du développement durable n'hésite pas à donner des conseils et rappeler les règles à leurs collègues.

Nous travaillons avec Les joyeux recycleurs pour nous aider à recycler les déchets. Plusieurs conteneurs sont mis à disposition dans les locaux pour les déchets valorisables comme le marc de café, le papier, les canettes, les gobelets en plastiques. Nous sommes fiers de pouvoir proposer ces alternatives à nos collaborateurs, afin de réduire nos déchets et notre empreinte carbone.

514 Kg
DE DÉCHETS RECYCLÉS CHEZ VO2 EN 2019

353 kg **70 600 FEUILLES**	▶	**5** **ARBRES SAUVÉS**
22 kg **3 667 GOBELETS**	▶	**371** **CINTRES FABRIQUÉS**
19 kg **647 CANETTES**	▶	**10** **TROTTINETTES FABRIQUÉES**
119 kg **3 615 TASSES**	▶	**24** **SACS DE COMPOST FABRIQUÉS**

De la vaisselle durable

Nous proposons de la vaisselle durable dont des mugs pour diminuer l'utilisation des gobelets en plastiques pour le café. Aussi nous avons fait l'acquisition de vaisselle pour que nos salariés puissent l'utiliser au cours de nos différents évènements et de leurs déjeuners dans nos locaux et éviter de gaspillage des couverts en plastiques quand ils vont acheter leur déjeuner à l'extérieur.

Une solution éthique pour le café

VO2 Group aime travailler avec des fournisseurs éthiques proposant des solutions innovantes et pour notre café nous avons aussi fait ce choix ! Nous avons recherché une option conjuguant un café éthique, de qualité en limitant nos déchets. C'est ainsi que nous nous sommes tournés vers Kawa Coffee qui propose du café en grain envoyé dans des contenants recyclables et en vrac. Pour se faire nous avons dû doter nos locaux de cafetières avec broyeur intégré. Et pour valoriser ce déchet, nous recyclons le marc de café.

Une alternative aux bouteilles en plastiques

Nos locaux sont munis de fontaines Brita qui sont reliées directement au réseau de la ville de Paris pour éviter l'usage des bouteilles d'eau. Dans cette continuité pour limiter le gaspillage de l'eau nous avons fait l'acquisition de lave-vaisselles et nous offrons à chaque collaborateur dans son Welcome pack une gourde écologique sans BPA et sans Bisphénol A.

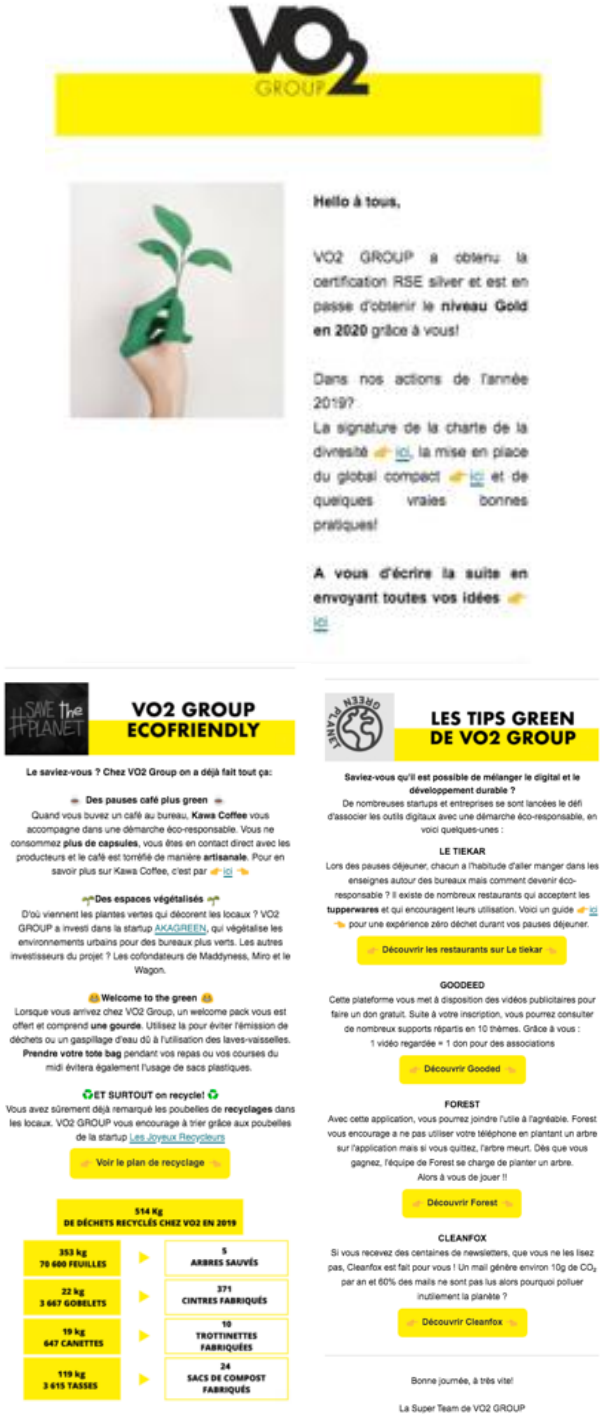
Un Welcome pack : éco-responsable, éthique et durable

Lors de son 1er jour chez VO2 Group, chaque nouvelle recrue reçoit un welcome pack composé de :

- une gourde de la marque **Gobi** ou une autre estampillé VO2 conçu en France sans BPA ni Bisphénol A,
- un sac à dos de la marque **Rains** : choix des matières de façon éco-responsable, durable dans le temps et imperméable
- un totebag en coton biologique créé par la marque Wematch : pour que les salariés puissent faire des courses ou récupérer leur déjeuner et ainsi éviter l'utilisation de sacs jetables tous les midis et pendant leur achat.

Newsletter VO2 Eco-friendly

Nous sensibilisons également les collaborateurs sur de bonnes actions quotidiennes qu'ils peuvent mener eux-mêmes dans les bureaux comme le recyclage ou encore l'usage d'un tote bag et d'un Tupperware pour le déjeuner. Nous leur faisons découvrir des plateformes et des outils tel que Goodeed, un site internet qui permet à tout le monde de réaliser des dons gratuitement.



VO2 GROUP

Hello à tous,

VO2 GROUP a obtenu la certification RSE silver et est en passe d'obtenir le **niveau Gold en 2020** grâce à vous!

Dans nos actions de l'année 2019?
La signature de la charte de la diversité 👉 ici, la mise en place du global compact 👉 ici et de quelques vraies bonnes pratiques!

A vous d'écrire la suite en envoyant toutes vos idées 👉 ici

VO2 GROUP ECOFRIENDLY

Le saviez-vous ? Chez VO2 Group on a déjà fait tout ça:

Des pauses café plus green
Quand vous buvez un café au bureau, **Kawa Coffee** vous accompagne dans une démarche éco-responsable. Vous ne consommez **plus de capsules**, vous êtes en contact direct avec les producteurs et le café est torréfié de manière **artisanale**. Pour en savoir plus sur Kawa Coffee, c'est par 👉 ici 👈

Des espaces végétalisés
D'où viennent les plantes vertes qui décorent les locaux ? VO2 GROUP a investi dans la startup AKAGREEN, qui végétalise les environnements urbains pour des bureaux plus verts. Les autres investisseurs du projet ? Les cofondateurs de Maddyness, Miro et le Wagon.

Welcome to the green
Lorsque vous arrivez chez VO2 Group, un welcome pack vous est offert et comprend **une gourde**. Utilisez la pour éviter l'émission de déchets ou un gaspillage d'eau dû à l'utilisation des laves-vaisselles. **Prendre votre tote bag** pendant vos repas ou vos courses du midi évitera également l'usage de sacs plastiques.

ET SURTOUT on recycle!
Vous avez sûrement déjà remarqué les poubelles de **recyclages** dans les locaux. VO2 GROUP vous encourage à trier grâce aux poubelles de la startup Les Joyeux Recycleurs

Voir le plan de recyclage

514 Kg DE DÉCHETS RECYCLÉS CHEZ VO2 EN 2019

353 kg 70 600 FEUILLES	▶	5 ARBRES SAUVÉS
22 kg 3 667 GOBELETS	▶	371 CINTRES FABRIQUÉS
19 kg 647 CANETTES	▶	10 TROTTINETTES FABRIQUÉES
119 kg 3 615 TASSES	▶	24 SACS DE COMPOST FABRIQUÉS

LES TIPS GREEN DE VO2 GROUP

Saviez-vous qu'il est possible de mélanger le digital et le développement durable ?
De nombreuses startups et entreprises se sont lancées le défi d'associer les outils digitaux avec une démarche éco-responsable, en voici quelques-unes :

LE TIEKAR
Lors des pauses déjeuner, chacun a l'habitude d'aller manger dans les enseignes autour des bureaux mais comment devenir éco-responsable ? Il existe de nombreux restaurants qui acceptent les **tupperwares** et qui encouragent leurs utilisation. Voici un guide 👉 ici 👈 pour une expérience zéro déchet durant vos pauses déjeuner.

Découvrir les restaurants sur Le tiekar

GOODEED
Cette plateforme vous met à disposition des vidéos publicitaires pour faire un don gratuit. Suite à votre inscription, vous pourrez consulter de nombreux supports répartis en 10 thèmes. Grâce à vous :
1 vidéo regardée = 1 don pour des associations

Découvrir Gooded

FOREST
Avec cette application, vous pourrez joindre l'utile à l'agréable. Forest vous encourage a ne pas utiliser votre téléphone en plantant un arbre sur l'application mais si vous quittez, l'arbre meurt. Dès que vous gagnez, l'équipe de Forest se charge de planter un arbre.
Alors à vous de jouer !!

Découvrir Forest

CLEANFOX
Si vous recevez des centaines de newsletters, que vous ne les lisez pas, Cleanfox est fait pour vous ! Un mail génère environ 10g de CO_2 par an et 60% des mails ne sont pas lus alors pourquoi polluer inutilement la planète ?

Découvrir Cleanfox

Bonne journée, à très vite!

La Super Team de VO2 GROUP

OBJECTIF 2020 : PROACTIF AFIN DE SE RAPPROCHER D'UNE EMPREINTE CARBONE NEUTRE

Sensible à la cause environnementale, nous aimerions travailler et trouver des solutions pour réduire notre empreinte carbone, notre objectif souhaité serait de devenir neutre ! Mais faute de budget nous n'avons pas encore pu faire le nécessaire cette année. Nous travaillons tous les ans pour nous rapprocher de cet objectif et espérons y arriver dans les prochaines années. Et toujours dans la même mouvance, nous allons travailler afin d'être labellisé B Corp.

PARTIE 4 - PRINCIPES RELATIFS À LA CORRUPTION

VO2 Group s'engage au nom de l'ensemble de ses sociétés et de ses collaborateurs à prévenir tout acte de corruption sous toutes ses formes et soutient la convention des nations unies sur la lutte de la corruption.

Afin de lutter contre les agissements ou actes pouvant entraver les engagements de l'entreprise, tout collaborateur s'engage à faire remonter l'information dans les plus brefs délais au management et à la direction. Nos salariés s'engagent aussi à informer la hiérarchie dès qu'ils se trouvent dans un contexte de conflit d'intérêts ou dans un contexte propice.

Nous pouvons nous protéger partiellement de ces situations grâce à notre indépendance financière, et en affirmant que nous avons un taux faible d'endettement. Cela nous permet de garder l'entière maîtrise de notre stratégie, de nos choix et ainsi d'éviter les modèles de croissance uniquement basées sur des stratégies financières. Nos clients sont principalement des clients grands comptes qui ont des règles très strictes en matière d'éthique mais aussi de corruption, et des politiques d'achat auxquelles nous devons nous soumettre. Cela diminue clairement les risques de perte de contrôle, de corruption et de conflits d'intérêts.

Un management qui est concerné

Les managers de proximité planifient deux entretiens mensuels avec leurs subordonnés. Ce système permet de remonter des informations concernant leurs missions, leurs postes, le suivi de leurs projets mais aussi des éléments concernant des agissements de corruption, pot-de-vin, de conflit d'intérêts. Comment être sûrs que les entretiens sont bien effectués ? Nos managers sont incentivés sur cet objectif de deux entretiens mensuels. Bien-sûr le manager de proximité doit aussi se rendre disponible pour ses équipes dès que le besoin se fait sentir auprès des subordonnés. Pourquoi passer par le manager direct ? Car les salariés se sentent en confiance pour remonter des informations ou bien lancer des alertes qu'ils n'auraient peut-être pas osé avec d'autres managers de la société.

La double vérification

Le service de facturation étant identifié comme un point sensible concernant le sujet des conflits d'intérêts et de la corruption, nous avons mis en action depuis plusieurs années un processus de double vérification via le soutien d'un expert-comptable externe. Cette double vérification des documents permet de vérifier les différents flux entrants et sortants tout au long de l'année avec un point de vue impartial dans le respect de la législation française.

Recrutement au service Comptabilité et Finance

En 2019, nous avons recruté afin de créer deux pôles distincts : comptabilité et facturation d'un côté et administration des ventes de l'autre :

- Le pôle comptabilité et contrôle de gestion étant composé au total de quatre personnes supervisées par une Directrice des finances indépendante et expérimentée.

- Quant au pôle facturation et administration des ventes, il compte deux personnes supervisées par un directeur général.

Cette structure d'équipe, nous permet d'avoir une meilleure maîtrise des process vis-à-vis de nos clients internes et externes, plus d'étapes de vérification et donc prévenir des actions de corruption ou de pots-de-vin.

Propriété intellectuelle

Les prestations que nous effectuons sont extrêmement contrôlées et la confidentialité des données est un enjeu majeur pour nos clients. C'est pourquoi nous nous engageons à respecter les informations transmises pendant les missions en signant et donnant notre accord aux contrats cadres que nos clients nous soumettent. Tout contrat comprend une ou plusieurs clauses protégeant les intérêts de nos clients ; les consultants signent en ce sens une clause de confidentialité avant chaque mission et sont incités à rester extrêmement vigilants à ce sujet.

Une charte de bonne conduite et une charte informatique

Nous faisons signer une charte de bonne conduite sur les données personnelles et la confidentialité des données à tous nos collaborateurs dans le cadre de leurs missions chez nos prestataires.

Nous sommes actuellement en train de travailler sur une charte informatique regroupant les règles de respect de la confidentialité des données. Elle devra être signée par tous les collaborateurs et toutes les nouvelles recrues.

Mise en conformité RGPD

Nous avons noué un partenariat avec un cabinet de droit spécialisé sur la thématique de la RGPD pour former tous nos partners, managers et chefs de projets au sujet des principes généraux de la RGPD. Notre objectif étant de segmenter nos différentes problématiques internes et externes afin de faire des séries d'ateliers nous permettant de mettre des actions orientées clients, projets et RH.

Nous avons également des salariés qui se forment et se certifient via des formations à distance, mises en place par le CNIL. Grâce à cette initiative nous comptons aujourd'hui deux premiers certifiés.

Enfin, nous avons désigné un délégué de la protection des données (DPO) pour mettre en place tous les processus en interne RGPD-friendly.

OBJECTIF 2020 : METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE D'ACHAT

Nous savons que nous pouvons optimiser notre engagement contre la lutte de la corruption sous toutes ses formes, notamment grâce à la réflexion sur une politique d'achat. Nous souhaitons courant 2020 travailler sur une politique nous permettant de valoriser notre engagement mais aussi de lutter contre la corruption et les conflits d'intérêts.