VO2 GROUP

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.

2021

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

TABLE DES MATIÈRES

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

PRÉSENTATION DE 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'ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Alors que 94% des français souhaitent résoudre des enjeux de société, nous savons que seuls 6% le font à travers leur travail. C'est sur ce constat que nous avons construit notre politique d'engagement **VO2 FOR GOOD** - parité, diversité réduction de nos consommations quotidiennes, partenariats et investissements auprès d'entreprises et startups Tech For good, 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 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.

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. Ainsi, nous sommes fiers de contribuer au quotidien à de meilleures pratiques client, comme la digitalisation des process de vente par exemple - permettant une gestion des stocks en temps réel et l'optimisation des invendus - jusqu'à l'amélioration de la gestion du travail à distance et la mise en place de nouveaux dashboards pour 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 Mondial des Nations-Unies a tracé pour les acteurs économiques.

PRESENTATION VO2 GROUP

VO2 Group est un **acteur de la transformation digitale centrée sur l'expérience client** grâce aux technologies mobiles et cloud, la Data 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. Créée 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 la convivialité en interne et la proximité avec notre réseau de clients et partenaires.

Notre activité

Nous avons créé **une plateforme de services end-to-end** qui repose sur la mise en synergie de plusieurs expertises méthodologiques et tech, depuis le conseil en transformation digitale jusqu'à l'activation de campagne marketing.

Les clients qui nous sollicitent sont des marques internationales et de grands groupes du retail, du luxe, de la banque, de l'assurance et de l'industrie, etc. Nous travaillons aujourd'hui avec **la moitié des grands groupes du CAC 40** (LVMH, Renault, Bouygues, BNP, etc) **et des scale-up innovantes** comme Mirakl, Younited Credit ou InsideBoard.

L'activité VO2 Group repose sur **5 filiales conseil & accompagnement tech** (Digital Experience, IT Solutions, Force, Data Experience et Communications) et **une verticale métier Finance** dédiée aux services financiers, banque et assurance.

Nous avons également développé un Lab de R&D en Intelligence Artificielle à Paris et **4 centres d'expertise au Canada, Maroc, Belgique et Chine à Shanghai**.

En 2020, nous avons réalisé une **croissance annuelle de 30% pour un CA de 30 millions d'euros**. Nous sommes une structure agile, soudée et sérieuse dans l'accompagnement clients et collaborateurs.

La société fête ses 10 ans de croissance en 2021, nous sommes **Great Place To Work**, **Champion de la croissance 2021 par les Echos** et Lauréat du **Prix Syntec Numérique/KPMG de la relation client en 2021**. Nous avons pour ambition de devenir le 1er groupe technologique indépendant français.

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 start up 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

Nous avons développé 5 practices d'expertises et une verticale métier

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** a une expertise reconnue sur le Customer journey et notamment le Clienteling. Nous disposons d'une expertise UX/UI pour toutes nos filiales.

Avec **VO2 IT Solutions** spécialiste du conseil en architecture avancée et du développement informatique sur-mesure, le groupe dispose d'une digitale factory pour concevoir des expériences digitales et mobiles.

Avec **VO2 Finance**, le groupe développe depuis 2015 une forte expertise tech et métier sur les secteurs bancaires, financiers et assurantiels. Nous développons de grands projets de transformation orga, SI et opérationnels ou d'accompagnement métier.

Sur le marché de la Data, **VO2 Data Experience** a développé une approche globale 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.

VO2 Digital Experience et **VO2 Communications** sont nos 2 marques tout récemment créées qui viennent boucler la boucle de l'offre VO2 Group. **VO2 Digital Experience** conseille les entreprises en transformation digitale et réalise, par exemple, la stratégie customer journey pour les principales maisons LVMH. Agence digitale intégrée, **VO2 Communications** accompagne les directions métiers digitales, communication et marketing sur le développement de sites et d'applications.

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 collaborateur que nous voulons proposer pour leur permettre de se réaliser dans leurs missions quotidiennes.

Shared Ambition est notre raison d'être. Nous avons une vraie culture de l'écosystème, de la collaboration avec nos clients, nos partenaires, nos collaborateurs, nos associés, etc. Nous sommes ambitieux, nous aimons les challenges et, dans un monde en quête de sens, nous sommes fiers de pouvoir contribuer à la réalisation des ambitions de notre réseau, qu'elles soient personnelles, business ou technologiques.

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

Innovation et Engagement

Reconnus pour nos expertises, notre proximité client et la complémentarité de nos solutions, nous sommes également reconnus comme un acteur proactif de l'innovation. Avec la création du LAB IA et à l'accompagnement vers la transition digitale de nos clients et grâce à la participation de tous nos consultants à des sujets au cœur de l'actualité technologique à raison d'une demi-journée par mois. Nous créons des événements dédiés pour partager nos travaux de recherche et faire témoigner nos clients ou partenaires sur leurs avancées en matière d'innovation.

VO2 Group est inscrit depuis plusieurs années sur **ECOVADIS**. A nos débuts, nous avions obtenu un score de 29/100. En 2017, nous avons décroché le niveau Silver que nous maintenons en 2021 avec un score de 60/100. **Aujourd'hui, nous faisons partie des 25% des entreprises les mieux notées de la plateforme.** Nous visons le niveau Gold pour engager davantage nos équipes dans cette transition et accentuons nos efforts sur les points qui nous semblent essentiels.

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 complices 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 diversité

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. Ainsi, nous nous engageons à respecter les principes suivants :

#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 comptons plus de 15 nationalités au sein de nos effectifs.

Grâce à cette charte, nous valorisons nos actions en faveur de la diversité sous toutes ses formes et inscrivons 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, nous aimons sponsoriser des événements, 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 :

RunForGood avec Run4Digital

En 2020, en pleine pandémie de Covid-19, nous avons créé notre club virtuel Run4Digital sur Strava. Ainsi, nous avons pu continuer de courir ensemble, chacun de son côté ! En 2021, nous avons mis en place des challenges tous les 2 mois au profit d'une association caritative. VO2 Group abonde les kilomètres parcourus sur une semaine par l'ensemble des coureurs. Depuis le début de l'année, nous avons reversé 3 000€ aux **Restos du Coeur** et 3 500€ à **Time For the Planet**. Pour le prochain challenge, nous courrons pour **Passerelles Numériques** qui favorise l'accès au digital pour les enfants défavorisés d'Asie du Sud Est et **Imagine For Margo** qui se mobilise contre le cancer des enfants.

Soirée caritative spéciale Movember & Octobre Rose

Depuis deux ans, nous organisons une soirée consacrée à :

- **La fondation Movember** qui récolte des fonds pour financer les travaux sur le cancer de la prostate, 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.

Lors de cette soirée, nous reversons 100€ pour chaque participant. Nous avons récolté 3 400 euros lors de la précédente édition. Nous profitons également de l'occasion pour sensibiliser nos collaborateurs à la prévention et au dépistage.

Famille d'accueil 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 leur garantir le meilleur accueil, nous communiquons préalablement à nos collaborateurs : la date d'arrivée du chien, son nom et la durée de la garde. Nous n'avons que des retours positifs, les collaborateurs se montrent très curieux et affectueux. Nous avons même remarqué que quelques personnes ayant une appréhension ont très vite été rassurées par le tempérament calme des chiens guides que nous avons accueilli.

En 2021, nous accueillons Sid, labrador noir qui sera présent jusqu'à son entrée en éducation. Ce bénévolat a ouvert les volontés chez VO2 Group car un nouveau collaborateur a fait une demande afin d'être famille d'accueil au sein de l'école. La famille des bénévoles grandit !

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 et regroupe plus de 400 entreprises qui se mobilisent pour soutenir des associations, le tout dans une ambiance conviviale ! 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 a permis de récolter 3 000€.

Don et mécénat de compétences avec Inclusive Coding

En février 2019, nous avons noué un partenariat avec **Inclusive Coding**. Cette association a pour objectif l'initiation aux humanités numériques par la création d'outils pédagogiques et la réalisation d'ateliers. Elle intervient notamment dans les établissements scolaires pour sensibiliser et initier les élèves aux sciences informatiques.

Nous nous sommes engagés à aider l'association à plusieurs niveaux : financièrement avec un don de 2 000€ et pédagogiquement en proposant à nos collaborateurs de participer à des ateliers. Deux d'entre eux se sont rendus dans deux écoles parisiennes et ont adoré cette expérience !

Hackathons avec Start-up for kids

Fin 2020, Feminalink by VO2 Group et **Start-up For Kids** ont créé un hackathon 100% digital pour inviter les enfants de 9 à 13 ans à imaginer un futur qui les fait rêver. Le thème : "Entre nature et technologies : imaginez la ville en 2040 !". Pendant un après-midi, ils devaient pitcher des projets au service de l'écologie à travers les bénéfices des nouvelles technologies. Résultats : 4 ateliers mis en place et plus d'une trentaine de participants dont des enfants du Secours Populaire.

Engagement humain et matériel auprès de l'AP-HP

En mars 2020, nous avons lancé une collecte pour **l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris**, pour soutenir les équipes qui faisaient face au COVID-19. La Fondation de l'AP-HP agit en lien direct avec les équipes. Un modèle innovant qui permet de soutenir l'organisation des soins, le personnel hospitalier et la recherche au sein de 39 hôpitaux. Plus de 15 000€ ont été récoltés auprès des équipes pour soutenir les aidants.

Citoyen actionnaire de Time For The Planet

Suite à notre challenge Run4Digital en Avril 2021, nous avons décidé de rejoindre l'entreprise à mission **Time For The Planet**. Un engagement fort auprès de cette société qui crée et finance des entreprises qui luttent contre le dérèglement climatique. Nous rejoignons avec fierté ce mouvement mondial et les 21 500 citoyens actionnaires.

Time for the planet

Toutes ces initiatives permettent d'impliquer VO2 Group et 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 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 et leur éviter des risques inutiles.

Nous respectons les conventions fondamentales de l'OIT et les autres textes internationaux.

1. Développer 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 de sécurité, nous avons installé dans nos locaux des défibrillateurs connectés **Lifeaz**. Cette start-up française travaille en partenariat avec les Pompiers de Paris et propose une solution de défibrillateur totalement automatique. Le système analyse le rythme cardiaque de la victime et décide de la thérapie à délivrer. Une solution qui permet de rassurer nos salariés en cas de 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 et sur les postes de travail. Il est mis à jour dès qu'un nouveau risque se présente. Nous avons doté nos espaces de travail de sièges ergonomiques, d'ordinateurs portables avec supports si besoin et d'écrans fixes avec bras articulés. Nous nous sommes également équipés de passes câbles sol pour éviter les chutes.

IT for equity avec Walter et son outil de Prévention Active Personnalisée pour la santé

En tant qu'employeur, nous améliorons les conditions de travail de nos équipes et aidons nos salariés à être proactifs dans leur bien-être via des solutions comme Walter.

Walter est une start-up française créée par une équipe d'ergonomes qui envoie une newsletter personnalisée remplie de conseils et d'exercices. La startup a lancé une application mobile pour limiter l'impact des conditions de travail sur la santé des collaborateurs en leur permettant d'être actifs dans la prévention de maux physiques et psychiques.

Nous accompagnons cette startup grâce au modèle capital-risque « IT for equity ». VO2 IT Solutions prend en charge les frais techniques et la gestion de la relation client en échange de parts au capital de la startup. Fin 2019, VO2 Group a également proposé aux salariés qui le souhaitaient de tester l'application.

Grâce à l'ensemble des actions menées par VO2 Group, nous n'avons enregistré aucun accident de travail ou de trajet en 2020.

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. Soucieux du bien-être de nos 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 favoriser une confiance mutuelle au sein de notre société. Voici les actions concrètes mises en place :

Flexibilité des horaires de travail

Nous sommes flexibles sur les plages horaires d'arrivée et de départ. 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 qu'ils soient stressés pour des situations d'ordre personnel comme des problèmes de transports ou des soucis familiaux.

Télétravail

Depuis 2019, nous souhaitons faire profiter nos collaborateurs du télétravail. Malgré la crise sanitaire du Covid-19, nous avons travaillé sur l'établissement d'un accord collectif ainsi qu'un avenant personnel. Le but est d'acter la continuité d'une mœurs maintenant bien ancrée dans nos métiers dès la sortie du contexte de crise.

VO2 Group permettrait alors à tous ces consultants -après discussion avec nos clients - de garder deux jours de télétravail par semaine selon un calendrier défini par la direction.

Ainsi, les collaborateurs pourront bénéficier de cet avantage tout au long de leur expérience chez VO2 Group.

Espace de travail modulable et bureaux partagés

Chez VO2 Group nous partageons des espaces de travail proches du flex office ou du coworking. Pour plus de flexibilité, nous avons fait le choix de travailler en open-space. Nos collaborateurs disposent d'un ordinateur portable et peuvent changer de bureau en fonction de leurs besoins et de leurs priorités de la journée. Ils peuvent

également se rapprocher d'une équipe en particulier ou s'isoler dans une salle 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 deux espaces communs dédiés aux pauses, réunions informelles et parties de babyfoot ou billard. L'espace 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. La direction aussi est y installée sans bureau fixe pour conserver une proximité avec chacun.

Sport à tous les étages

Le sport fait partie de VO2 Group (son nom évoquant la performance sportive, jusqu'à la passion de son fondateur, marathonien et triathlète). Nous mettons tout à la disposition de nos salariés pour qu'ils puissent en faire régulièrement : cours de crossfit dispensé par un coach au sein des locaux une fois par semaine, participation gratuite à des évènements sportifs. Pour que les salariés puissent faire du sport comme ils le souhaitent (un jogging le midi, une séance 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 passe aussi par les plantes

Des études mettent en évidence les bienfaits des plantes dans les espaces professionnels, notamment pour la diminution du niveau de stress. Toujours dans le but de générer une ambiance agréable, nous avons végétalisé les bureaux en partenariat avec **Akagreen**. Les membres de cette startup passent régulièrement pour entretenir les plantes et nous avons eu de très bons retours de la part des collaborateurs.

Office manager

Depuis plusieurs années, nous avons une office manager qui veille au bon fonctionnement des locaux. Elle est chargée de certains achats comme du réapprovisionnement des fournitures et denrées nécessaires aux collaborateurs - fruits, petits gâteaux et boissons. Elle gère également l'ensemble des évènements qui se tiennent dans nos 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 de rendre le café gratuit ! Nous avons investi dans des machines à grains pour arrêter de consommer des capsules.

En 2021, nous changerons de fournisseurs pour aller plus loin dans notre engagement en faveur du made in France, de l'artisanat et de l'inclusion ! Après un test à l'aveugle, nous avons choisi les Cafés Joyeux. Ils participent à l'intégration des personnes autistes et atteintes de trisomie 21 dans le monde du travail. En plus d'avoir été élu meilleur que notre café actuel, ce choix s'inscrit dans notre culture et nos valeurs.

En plus du café, 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 diversité au sein de nos équipes

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 du recrutement et 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) pour donner une chance à tous les candidats.

Parier sur les talents

Il n'est pas rare qu'un profil, une personnalité intéresse nos équipes alors que le candidat 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. Nous pensons que le diplôme ou la carrière ne définissent pas le candidat. Parfois faire un pari sur l'avenir et sur un candidat est une opportunité, et nous avons pu le vérifier ! Aujourd'hui, nous sommes fiers d'avoir misé 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. Quand nous identifions un profil intéressant - qu'il soit de nationalité française ou étrangère - et que nous souhaitons l'intégrer à nos équipes, nous

l'accompagnons. L'équipe ressources humaines est formée 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. Pour garder cette culture, nous faisons la promotion de la cooptation en interne et en externe. 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 2 000€ 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 travailleurs handicapés. Cette année, nous souhaitions aller plus loin en prolongeant nos engagements avec de nouveaux objectifs.

En 2020, un budget de 10 000€ a été alloué pour sensibiliser nos collaborateurs via l'entreprise partenaire adaptée : **Les Papillons de Jour.**

Notre volonté : montrer que le handicap n'est ni un inconvénient, ni un frein et qu'il existe sous plusieurs formes - 80% des cas sont invisibles. Cette campagne avait pour vocation d'affirmer le rôle de la communication pour la prise en compte du handicap et d'indiquer les aménagements et possibilités au sein de VO2 Group pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap.

Cette campagne a permis de développer une politique handicap globale. Collaborateurs et managers sont désormais sensibilisés dans la détection des besoins ergonomiques, physiques et organisationnels.
Pour 2021 ? Notre volonté reste la même et le budget a été revu à la hausse pour communiquer davantage sur l'inclusion.

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.

En 2019, nous confirmions la tendance que nous maintenons depuis 2017 : 94% de CDI et 6% de CDD. A noter, les CDD de 2019 étaient des alternants (apprentissage et professionnalisation) et 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 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, l'utilisation du réseau de nos collaborateurs depuis la création de l'entreprise et le recrutement de nos alternants et stagiaires, expliquent notre jeune courbe.
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 solde. Notre taux d'absentéisme reste plutôt stable avec +0,90% entre 2018 et 2019 : un indicateur 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.

En 2021, nous allons plus loin et nous allons changer en Septembre de mutuelle et prévoyance avec les mêmes garanties de santé mais moins cher pour les collaborateurs.

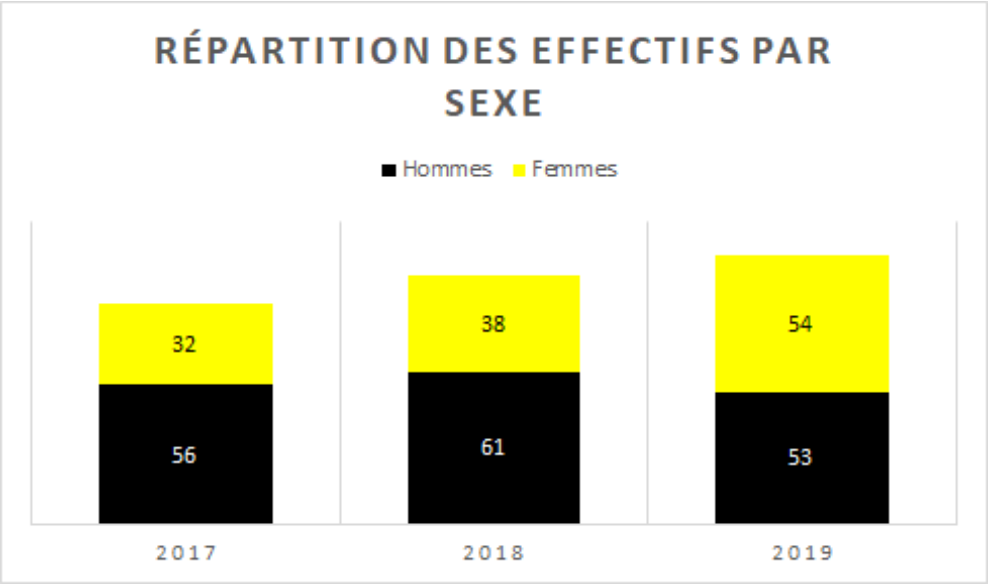
Nous nous sommes également investis dans la santé avec Walter qui propose un outil de Prévention Active Personnalisée. Nos salariés sont les premiers testeurs de cette application qui permet de faire un bilan sur les douleurs musculaires créées lors de trop longues heures en position assise. Cette application permet de corriger sa posture et de faire des mouvements pour 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 un argument de notre proposition candidats et futurs-salariés et une partie de la réponse à notre faible taux 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 dans nos effectifs. Il s'agit d'un sujet important pour VO2 Group puisque la société a été co-fondée par une femme et un homme. Cette volonté de parité se renforce cette année encore avec une parité totale de nos effectifs soit pour 2019 : 50% de femmes et 50% d'hommes.



Notre engagement en matière de Women In Tech

Alors que la tech et le digital ne comptent que 23% de femmes, chez VO2 Group la parité est un VRAI sujet ! Nous sommes la première ESN Française indépendante créée à parité par Emilie et Florent Daversin, nous avons 45% de femmes dans nos effectifs et sommes **Best Workplaces for Women 2020** !

Grâce à Féminalink, notre réseau d'influence au féminin créé par Emilie Daversin, nous intervenons activement à la valorisation du secteur numérique via un prisme féminin : Talks avec des femmes inspirantes, éducation aux nouvelles technologies, responsabilité et impact social, empowerment … Les rendez-vous sont tous centrés sur le future of work des femmes.

3. Une gestion de carrière personnalisée dans la cohésion

Nous avons développé un parcours de carrière commun à toute l'entreprise pour que les différents paliers de carrière soient transparents pour nos collaborateurs. Nous souhaitons cultiver une proximité et une qualité d'écoute tout au long de la vie du collaborateur chez VO2 Group à travers plus de personnalisation. En effet, chaque salarié est différent et a des aspirations et une vision spécifiques.

Ainsi, nous prenons en compte leurs envies durant les entretiens annuels et professionnels et nous les peaufinons de manière plus informelle lors de réunions avec les managers de proximité et les Ressources Humaines.

De l'intégration jusqu'à l'accompagnement des collaborateurs dans leur évolution

VO2 Group accompagne les collaborateurs dès leur arrivée pour 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.

Au cours des trois premiers mois plusieurs points sont planifiés avec le collaborateur :

- 1er mois : entretien avec l'équipe RH pour un rapport d'étonnement ;
- 2ème mois : l'équipe RH se rapproche du manager pour connaître les résultats du nouvel embauché et fait ensuite 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 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. Lorsque la période d'essai est validée, les consultants en mission font un point régulier avec les managers pour garder le contact et connaître les éventuelles difficultés et leur évolution durant les missions.

Acquisition de nouvelles compétences et 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 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 capitalisons sur l'intelligence collective pour proposer des formations internes et ainsi former nos salariés sur certaines technologies de pointe.

En 2019, nous avons créé la **Rocket Academy**, notre école de formation interne. Les consultants peuvent proposer des formations pour 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. Cette initiative a été très appréciée !

Nous créons aussi des partenariats avec des entreprises comme **l'École du recrutement** pour notre population de recruteurs ou **Manitude**, organisme avec lequel nous avons développé des mises en situation à la prise de décision. Nous travaillons aussi avec des coachs externes pour que nos business developers puissent soigner leurs interventions.

Le dernier volet de la Rocket Academy est plus large sur les sujets de la technologie et de l'innovation (IA, iOT, chatbots …) pour permettre aux salariés d'approfondir leurs connaissances via des rencontres professionnelles.

Nous avons pour objectif en 2021 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 inciter les collaborateurs à passer des certifications éditeurs sur 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.

Nos clients étant internationaux, nous renforçons de plus en plus nos accompagnements sur l'anglais, avec notre partenaire, le Cercle des Langues qui

fait des coachings avec les salariés de trentes minutes afin de débloquer cette peur de parler cette langue étrangère ainsi que des programmes entier d'au moins une vingtaine d'heures de formation de renforcement des acquis et plus personnalisé au niveau de langue.

Au premier confinement 2020, nous avons formé plus d'une trentaine de collaborateurs.

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 alloué à la formation avec 56 heures de formation en moyenne par an et par personne.

Enfin, nous mettons à la disposition de nos salariés différentes sources d'information. Nous sommes abonnés à des journaux et revues généralistes ou thématiques comme Le Monde, Les Echos, LSA, Energie Plus, Jeune Afrique, L'Argus de l'assurance, Revue Banque, etc.

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 13ème place au palmarès des entreprises françaises de 50 à moins de 500 salariés.

En 2019, nous avons tenté une nouvelle fois cette aventure et nous sommes ressortis 13ème de notre catégorie. Un questionnaire de satisfaction a été envoyé aux salariés et les résultats nous ont permis d'avoir un feedback concernant divers sujets clés 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 de partager 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 2020 le **Yellow Comex**. Il s’agit d’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. Sensibles à la cause environnementale, il est important que nos collaborateurs le soient aussi. Conscient de l’impact écologique de notre activité sur l’environnement, nous prenons des mesures exigeantes pour réduire nos émissions de GES et adopter des comportements plus respectueux.

Déménagement au cœur de Paris

En 2017, nous avons fait le choix de nous installer en plein cœur de Paris dans le 9ème arrondissement : rue de la chaussée d'Antin, pour privilégier l'accessibilité en transports en commun. En effet, 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

Dans la mesure du possible, nous privilégions les déplacements en train plutôt qu'en avion pour diminuer notre empreinte carbone. Nous encourageons les réunions à distance pour éviter les déplacements en mettant à disposition des salles de réunion et du matériel de visioconférence de qualité.

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 central de nos locaux, ces déplacements restent occasionnels. Nous promouvons le covoiturage entre salariés, notamment lors des déplacements relatifs aux événements organisés par VO2 Group. Les collaborateurs qui habitent loin profitent ainsi d'un trajet en voiture plutôt qu'en transports en commun pour garantir leur sécurité.

Leasing de vélos électriques

Pendant l'automne 2020, nous avons noué des partenariats avec Zenride et Angell afin de proposer un avantage aux salariés qui souhaitent effectuer leurs déplacements pendulaires en vélo électrique.

Ainsi, contre la prise en charge des abonnements de transports en commun, VO2 GROUP et ses filiales prennent en charge 70% du leasing mensuel d'un vélo (électrique ou non) allant jusqu'à 2 200 euros pour Zenride, par exemple.

Ces partenariats permettent de promouvoir le sport quotidien avec des déplacements quotidiens et un moyen écologique pour les trajets moyens-courts distances.

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.

Eclairages

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

Choix du tout numérique

Dans la mesure du possible, nous favorisons le numérique pour diminuer notre consommation de papier. Pour cela nous utilisons **DocuSign** pour signer électroniquement les documents qui en ont besoin tout en assurant une preuve de signature. Nous privilégions, lorsque c'est possible et que le client est d'accord, l'envoi de facture 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.). C'est pourquoi, nous prenons le parti de ne pas acheter de smartphones pour nos collaborateurs et leur demandons d'utiliser leurs smartphones personnels au travail. Pour cela, soit nous prenons à notre charge leur forfait personnel s'il est utilisé dans le cadre du travail, soit ils prennent un nouveau forfait à notre charge. En supprimant l'achat de smartphones nous diminuons notre empreinte carbone et celle de nos

collaborateurs. Cela permet de diminuer la demande et la préservation de métaux rares qui sont nécessaires pour la création de nouveaux smartphones.

Par ailleurs, nous recyclons notre matériel informatique avec **Ecodair** qui favorise l'insertion sociale des travailleurs en situation de handicap physique.

Tri sélectif et recyclage

En 2021, nous avons investi dans les dispositifs de tri sélectif et de recyclage de **Triethic**.

Triethic est une ESAT (établissements ou services d'aide par le travail) spécialisé dans le tri d'une dizaine de types de déchets. Elle favorise le travail et l'insertion sociale de personnes en situation de handicap.

Nous l'avons choisie pour leur appétence à l'innovation, le design des mobiliers made in France et pour leur proposition de recyclage des masques chirurgicaux liés à la crise du Covid-19. Nous avons acheté ces dispositifs de tri et souscrit à un abonnement pour le ramassage des déchets.

Au deuxième semestre 2021, nous allons également valoriser nos déchets alimentaires avec **Moulinot**, une petite entreprise qui accepte la prise en charge des biodéchets des entreprises. Nous anticipons donc la loi de transition énergétique qui impose la généralisation du tri d'ici à 2024 avec le choix de cette action dans notre politique interne RSE.

Pour inciter les collaborateurs à adopter les bonnes pratiques et trier correctement, nous avons créé des panneaux internes et une signalétique. Étant aussi un espace de coworking, nous invitons les startups qui cohabitent avec nos salariés à trier. Nous savons que ces gestes du quotidien deviennent des habitudes après plusieurs semaines. Les collaborateurs qui sont les plus sensibilisés n'hésitent pas à donner des conseils et rappeler les règles à leurs pairs.

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**

Réduction du plastique et du jetable

Nous disposons de vaisselle et de mugs en libre accès pour diminuer l'utilisation des produits jetables (gobelets, couverts, bouteilles en plastique etc …) au quotidien. Nos salariés peuvent s'en servir librement pour leurs déjeuners et lors d'événements. Pour les déjeuners d'équipes pris au bureau, nous travaillons avec **Le Cercle** qui propose des plateaux repas réutilisables.

Nos locaux sont munis de **fontaines Brita** directement reliées au réseau de la ville de Paris pour éviter l'usage des bouteilles en plastique. Pour limiter le gaspillage de l'eau, nous avons fait l'acquisition de lave-vaisselles et offrons à chaque collaborateur une gourde dès son arrivée.

Une solution éthique pour le café

VO2 Group aime travailler avec des fournisseurs en adéquation avec ses valeurs et sa culture. Ainsi en 2021 pour aller plus loin dans nos avantages du quotidien, nous avons choisi : **Les cafés joyeux**.

Ce café restaurant solidaire étend son expertise aux entreprises et propose du café moulu ou en grains. L'objectif est d'apporter la même expérience du café de leurs établissements jusqu'aux entreprises.
Ce café a pour vocation de rendre le handicap visible en embauchant des personnes atteintes de trisomie 21 ou de troubles cognitifs comme l'autisme.

Un Welcome pack : éco-responsable, éthique et durable

Dès son arrivée chez VO2 Group, les nouveaux arrivants reçoivent un Welcome Pack estampillé VO2 composé de :

- gourde **Gobi** conçue en France sans BPA ni Bisphénol A
- sac à dos **Rains** déperlant et imperméable
- totebag en coton biologique créé par Wematch pour les courses ou récupérer son déjeuner sans prendre de sacs jetables
- t-shirt en coton biologique avec notre claim SharedAmbition créé par la start-up française Kymono
- carnet et stylo créés par Wematch

Newsletter VO2 Eco-friendly

Nous sensibilisons les collaborateurs sur les actions qu'ils peuvent mener au quotidien dans les bureaux : recyclage, usage d'un tote bag et d'un Tupperware pour le déjeuner … Nous leur faisons découvrir des plateformes et des outils tels que Goodeed, un site internet qui permet à tout le monde de réaliser des dons gratuitement.

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 2024 : SE RAPPROCHER D'UNE EMPREINTE CARBONE NEUTRE

Nous œuvrons à trouver des solutions pour réduire notre empreinte carbone. Notre objectif : devenir neutre ! Nous travaillons tous les ans pour nous en rapprocher. Dans cette optique, nous sommes également mobilisés pour être labellisé B Corp dans les prochaines années.

PARTIE 4 - PRINCIPES RELATIFS À LA CORRUPTION

Au nom de l'ensemble de ses sociétés et de ses collaborateurs, VO2 Group s'engage 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. Ils 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 d'éviter les modèles de croissance uniquement basées sur des stratégies financières. Nos clients sont principalement des grands comptes qui ont des règles très strictes en matière d'éthique et de corruption, et des politiques d'achat auxquelles nous devons nous soumettre. Cela diminue 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 et aussi des éléments concernant des agissements de corruption, de pots-de-vin et de conflit d'intérêts.

Comment être sûrs que ces entretiens sont bien respectés ? Nos managers sont incentivés sur cet objectif et doivent, évidemment, se rendre disponibles dès que le besoin se fait sentir auprès de leurs subordonnés. Pourquoi passer par le manager direct ? Pour que les salariés se sentent en confiance et remontent des informations qu'ils n'auraient peut-être pas osé avec d'autres managers.

La double vérification

Le service de facturation est un point sensible concernant le sujet des conflits d'intérêts et de la corruption. Depuis plusieurs années, nous avons mis en place une double vérification via un expert-comptable externe. Ce processus permet de vérifier les 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

Nous avons trois pôles distincts : comptabilité, contrôle de gestion et facturation d'un côté et administration des ventes de l'autre sous la direction d'un Directeur des finances expérimenté :

- Le pôle comptabilité et contrôle de gestion est composé de 2 personnes
- Le pôle contrôle de gestion est une évolution interne de notre comptable
- Le pôle facturation et administration des ventes compte 2 personnes

Cette structure d'équipe permet d'avoir une meilleure maîtrise des processus vis-à-vis de nos clients internes et externes et de mettre en place des étapes de vérification et ainsi 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. Ainsi, nous nous engageons à respecter les informations transmises lors des missions en signant et donnant notre accord aux contrats cadres que nos clients nous soumettent. Tout contrat comprend une ou plusieurs clauses qui protègent les intérêts de nos clients. Les consultants signent une clause de confidentialité avant chaque mission et sont invités 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.

Depuis 2021, une charte informatique regroupant les règles de respect de la confidentialité des données est transmise et signée par tous les collaborateurs et 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 : 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 la CNIL. Grâce à cette initiative nous comptons aujourd'hui deux certifiés !

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

MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE

Conformément à l'objectif que nous nous étions fixé, nous avons rédigé une politique d'achat en Février 2021. Notre volonté est de repenser l'acte d'achat pour qu'il soit le plus responsable possible et qu'il corresponde à notre culture d'entreprise. Ce document a été adressé à l'ensemble des collaborateurs concernés et disponible dans notre réseau interne. Il sera bientôt publié sur notre site internet dans l'onglet VO2 For Good pour montrer notre engagement auprès de nos parties-prenantes. Signé par la Direction, il sera révisé chaque année.

CODE DE CONDUITE POUR NOS FOURNISSEURS ET PRESTATAIRE

Sur le même principe, nous avons rédigé un document qui fixe les règles et nos attentes envers notre écosystème. Nous sommes vigilants quant au choix de nos fournisseurs et prestataires. VO2 Group privilégie des acteurs éthiques qui proposent des solutions en faveur du made in France, du recyclable, du fair-trade et qui encouragent le travail des personnes en situation de handicap.

Par exemple, pour les cadeaux de Noël 2020 de nos collaborateurs, nous avons travaillé avec la marque française Corail qui fabrique des sneakers à base de bouteilles en plastique recyclé directement repêchées en Méditerranée. Grâce à cette opération, ce sont 1 300 bouteilles qui ont été réutilisées !

Embarquer nos équipes et fédérer avec le Projet Colibri by VO2 Group

En référence à la légende du colibri de Pierre Rabhi, nous sommes convaincus que la somme des petites contributions de chacun change le monde. Ainsi, nous donnons la possibilité à l'ensemble de collaborateurs volontaires d'apporter leur « goutte d'eau » pour renforcer l'engagement de VO2 Group.

Depuis 2021, la Direction donc permet à ces "Colibris" de proposer un ou plusieurs projet(s) et disposent d'une année et de ressources nécessaires pour les mener à bien.

Pour cette première édition, ce sont 15 colibris qui ont initié les 8 projets suivants :

- Organiser la semaine zéro déchet en partenariat avec l'ADEME
- Acheter systématiquement des produits d'entretien eco-friendly
- Organiser 2 collectes de vêtements par an avec l'association Redonner
- Mesurer et contrôler notre empreinte carbone avec le simulateur de l'ADEME pour réduire nos émissions de GES
- Utiliser la domotique pour diminuer notre consommation d'énergie
- Diminuer notre pollution digitale avec la Cyber World Cleanup Day.
- Composter nos biodéchets avec l'organisme Molinot
- Développer une ferme de tomates automatisée dans nos locaux