

COP | 2021

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

Pacte Mondial des Nations Unies

Le Groupe HOPENING soutient le Pacte Mondial des Nations Unies et s'engage à mettre en œuvre et promouvoir les dix principes universels relatifs aux droits de l'Homme, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

hopening

Table des matières

DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DE L'ONU	3
PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME ET AU DROIT DU TRAVAIL	5
PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT	10
PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	13
LA POLITIQUE RSE	14
ORGANISMES D'AFFILIATION ET D'APPARTENANCE ET PRESTATAIRES DD	15

DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DE L'ONU

À Puteaux,
Mai, 2021

L'adhésion du Groupe HOPENING au Pacte Mondial de l'ONU atteste de son engagement tant au niveau social, sociétal qu'environnemental.

Née de la fusion de l'agence \EXCEL, signataire du Pacte Mondial de l'ONU depuis 11 ans, et du Groupe Optimus, HOPENING est une entreprise très engagée, de par ses valeurs, sa vision, la nature de son activité, le profil de ses clients, et les missions et objectifs définis.

J'ai aujourd'hui le plaisir de vous confirmer le soutien de l'agence HOPENING aux dix principes du Pacte Mondial de l'ONU, relatifs aux droits de l'Homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.



Éric DUTERTRE
Président Délégué

Hopening est le premier groupe français spécialisé en conseil et solutions fundraising et communication de mobilisation à destination du secteur philanthropique, associatif, et des entreprises citoyennes. Spécialiste de la générosité, Hopening a, en plus de 30 ans, accompagné et collecté 4,5 milliards d'€ pour plus de 400 organisations. Le groupe intervient dans tous les secteurs de l'intérêt général : de la solidarité, la culture, l'enseignement, la recherche, la santé, la protection animale et de l'environnement... Le Groupe Hopening déploie toutes les disciplines de la collecte de fonds, du marketing relationnel à la communication de mobilisation, du fundraising digital (agence Hopening) en passant par les stratégies et le conseil mécénat et RSE (Philanthrôpia) et la gestion de la data (QualiData).

« **Donner à la générosité de nouveaux moyens de grandir** “est notre raison d'être et les valeurs portées par HOPENING sont :

- Ouverture
- Espoir
- Créativité
- Passion

Ouverture : Hopening comme « open » : l'agence de demain est ouverte. Prête à orchestrer de nouveaux savoirs. Prête à agréger différentes connaissances. Le co-working est la nouvelle donne !

Espoir : Hopening comme « Hope » : le fundraising performant est toujours source d'espoir, d'action, de changement. Nos équipes, formées des meilleurs experts, toutes disciplines confondues, contribuent à construire un monde meilleur, plus juste, plus engagé, plus solidaire.

Créativité : Hopening comme Happening : imaginer, créer, innover. Depuis toujours, nous sommes portés par la volonté de faire progresser sans cesse le secteur de la collecte de fonds. Une organisation se doit d'être dans le temps présent, hyper-connectée avec ses publics. Vivante dans son offre d'implication, au diapason des attentes de ses clients. Une agence aussi !

Passion : Hopening comme Fundraising : car nous aimons terriblement ce métier. Celui de donner les moyens à ceux qui changent le monde, celui d'entrer en résonance avec les sujets de société. La passion de notre métier nous engage, collectivement et individuellement, aux côtés de clients, dans leurs combats, avec la même envie : participer à changer le monde.

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME ET AU DROIT DU TRAVAIL

- 1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme*
- 2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme*
- 3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective*
- 4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire*
- 5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants*
- 6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.*

Évaluation, politique et objectifs :

Nous travaillons en étroite relation avec l'ensemble des acteurs de l'intérêt général de tous secteurs : humanitaire, enfance, santé, recherche médicale, action sociale, éducation, environnement mais aussi droits de l'Homme, etc.

De ce fait, nous avons pour obligation de veiller à appliquer au sein même de notre structure les grands principes de respect des droits de l'Homme et du droit du travail.

Nous veillons à respecter les directives du Code du Travail et celles de la **Convention Collective Nationale des entreprises de la publicité et assimilés**.

Le **règlement intérieur de l'entreprise** est affiché au sein de la société et le document imprimé est donné à chaque collaborateur lors de son arrivée. Il a été mis à jour au premier semestre 2022 pour garantir la santé au travail des salariés suite à la crise sanitaire du Covid 19, et intégrer une sensibilisation des salariés aux mesures anti-corruption.

Mise en œuvre :

1. Diversité :

HOPENING est signataire de la **Charte de la Diversité** et s'engage à :

1. Sensibiliser et former ses dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
3. Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans son effectif, aux différents niveaux de qualification.
4. Communiquer auprès de l'ensemble de ses collaborateurs son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels
6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de son engagement de non-discrimination et de diversité.

2. Parité hommes/femmes :

Le Groupe HOPENING a un effectif de 86 personnes (permanentes).

Nous avons observé une forte majorité de femmes 77%, cette hyper-féminisation s'explique d'une part par le secteur de la communication/marketing et d'autre part par le secteur associatif/humanitaire, qui attirent davantage les femmes.

Ce phénomène se répète pour la société HOPENING qui a un effectif de 68 personnes avec 81% de femmes.

En 2020, suite à l'intégration d'une nouvelle activité, cela nous a permis d'intégrer 7 hommes au deuxième semestre de l'année. Cela nous permet d'aller vers une plus grande parité de genres.

HOPENING, après avoir fait ce constant concernant la parité homme/femme, prend des mesures :

- . pour favoriser l'emploi des hommes

. pour étendre aux hommes les avantages hors salaire (congé « enfant malade », congé rentrée scolaire) prévus par la Convention Collective de la Publicité pour les mères de famille. Nous sommes maintenant signataires du *Parental Act*, qui permet à nos employés hommes de bénéficier d'un mois de congés paternité rémunéré lors de l'arrivée d'un enfant.

3. Prestataires :

HOPENING exige de ses prestataires travaillant à l'étranger (en Chine et en Europe de l'Est) de lui fournir un certificat ou attestation indiquant que leurs salariés travaillent dans les conditions légales de travail définies par l'OIT, ainsi que celles de leur pays et qu'ils n'emploient pas d'enfants.

Ceci fait également partie des conditions générales d'achat de l'entreprise, que chaque prestataire est tenu de valider et signer.

Extrait des conditions générales d'achat :

« Le Fournisseur s'engage et garantit que les biens ou prestations réalisés par lui ou ses sous-traitants au titre de la commande, le seront avec des salariés employés régulièrement au regard du droit du travail et de l'emploi.

Le Fournisseur s'engage à respecter la Charte Internationale des Droits de l'Enfant, qui interdit de faire travailler les enfants avant l'âge de 14 ans, et de leur faire effectuer des tâches dangereuses ou pénibles, l'absence de recours à toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Le Fournisseur pourra avoir recours aux services de sous-traitants sous réserve d'avoir obtenu l'accord préalable d'HOPENING et d'assumer l'entière responsabilité des prestations sous-traitées et de veiller à la stricte application de la législation française, notamment en matière sociale. »

Par ailleurs, HOPENING a entrepris de favoriser les prestataires du secteur protégé : HOPENING a signé un contrat avec la société adaptée ELISE, qui collecte tous types de papiers, effectue un tri sélectif et recycle. ELISE est une entreprise à vocation sociale, car elle embauche des personnes en difficulté d'insertion : personnes en situation de handicap, malentendants, chômeurs longue durée, jeunes sans qualification...

4. Emploi des personnes handicapées :

Compte tenu de son effectif, la société HOPENING doit compter au minimum 6% de personnes handicapées, soit 4 personnes en 2020. Pour l'instant, deux collaborateurs au sein du Groupe sont reconnus travailleurs handicapés. Afin de compenser pour les 2 autres postes qui ne sont pas occupés par des personnes

avec un handicap, nous faisons appel aux sociétés du secteur protégé (restauration, travaux et collecte de déchets recyclés....).

5. Formation et développement des compétences :

Les actions de formation peuvent être des actions permettant aux salariés de s'adapter au poste de travail (formation métier : marketing direct, fiscalité, etc), des formations permettant une évolution ou un maintien dans l'emploi des salariés (formation en management, en innovation et créativité, ...) ou permettant le développement des qualifications et des compétences (formation aux outils de marketing digital ...).

De plus, HOPENING favorise l'accès à la formation de ces collaborateurs et fait en sorte de les accompagner dans leur choix d'évolution ou de changement de carrière grâce aux différents dispositifs :

- Période de professionnalisation
- Congés individuel de formation (CIF)
- Contrat de professionnalisation
- Bilans de compétence.

Dû à la crise sanitaire et donc avec le confinement, cela a été une année difficile pour organiser des formations. Nous avons essayé de former nos collaborateurs à distance au début de l'année avec des webinars lors de nos "Lunch and Learn" (déjeuner d'information, de formation), cependant la multiplication des visioconférences nous a semblé ne pas avoir d'impact positif.

Cependant, cette année, 3 de nos salariés ont pu réaliser une formation intensive dans sur leur secteur ou domaine d'expertise afin d'acquérir des nouvelles connaissances. De plus, 10 de nos collaborateurs ont suivi une formation à la Méthode Agile animée par un cabinet de conseil et ont été accompagnés dans les processus RGPD qui concernent leur périmètre de travail.

6. Accord de participation :

HOPENING a signé en 2018 à un accord de participation afin que chaque salarié puisse bénéficier des résultats générés par l'entreprise.

Cet accord est renouvelé tous les 3 ans, les salariés ont également la possibilité de défiscaliser ce revenu et de se créer une épargne en le plaçant dans un Plan d'Épargne Entreprise dont les frais de gestion sont pris en charge par HOPENING.

7. Plan de prévention des risques psycho-sociaux

- **Les risques psycho-sociaux (harcèlement moral...) :**

La direction a une politique volontariste de formation des managers et des collaborateurs afin de prévenir et détecter les risques psycho-sociaux : entretien annuel individuel, réunions trimestrielles générales de la direction afin de communiquer sur la stratégie de l'entreprise et sa situation économique, réunions de service périodiques, réunions d'information entre les représentants du personnel et la Direction.

Les salariés disposent également d'un réseau d'acteurs de prévention des risques psycho-sociaux auprès desquels ils peuvent s'informer et éventuellement alerter : managers, comité socio-économique, ressources humaines, médecin du travail, associés...

Nous avons rédigé et mis à jour le document unique des risques de l'entreprise qui consigne les résultats de l'évaluation des risques professionnels identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise. Des risques épidémiques, physiques (de trébuchement ou chute, liés à la posture statique assise, troubles musculo-squelettiques...) , psychosociaux (burn-out, stress, etc) entre autres, ont été identifiés. Suite à cela, un plan d'action d'entreprise a été rédigé décrivant les actions de l'entreprise pour supprimer les risques, éviter les risques collectifs et individuels ou limiter ces risques.

PLAN DE RISQUES

- **Les risques liés à la santé :**

La société a acheté et mis à disposition un défibrillateur dans les locaux.

Les membres du CSE seront formés dans le cadre de leur mission au sein de la société.

- **Les risques liés au manque d'hygiène :**

Rappel des règles d'hygiène (durée du stockage de nourriture limité, nettoyage après utilisation du matériel, etc) avec note sur place.

Compte tenu de la crise sanitaire liée au covid 2019, l'entreprise a rédigé un Plan de Continuité de l'Activité : une cellule de crise a été définie ainsi qu'un coordinateur, mise en place du télétravail, limitation des réunions, mise en place de points réguliers avec le CSE, une enquête a été effectuée auprès des salariés,... Suite au plan de déconfinement, nous avons pu envisager les mesures pour assurer une présence aux locaux. Nous avons donc fourni des masques chirurgicaux aux salariés, ainsi que du gel alcoolique, des documents sur les mesures de protection des salariés, des affiches expliquant les mesures à suivre afin de mitiger les risques de contamination, entre autres.

- **Les risques incendie et explosion :**

HOPENING forme régulièrement ses salariés aux risques incendie : manipulation des extincteurs et organisation de l'évacuation.

"Risques incendie" : affichage des plans d'évacuation et des consignes de sécurité. Des exercices d'évacuation ont lieu 1 fois par an.

- **Les risques liés aux déplacements :**

La majorité des salariés utilise les transports en commun (remboursement à 50% des abonnements transport), idem pour les déplacements professionnels (à la charge de l'entreprise) : train / avion / si le véhicule personnel est utilisé, les frais kilométriques sont remboursés.

HOPENING incite à la prudence lors des déplacements.

- **Les risques liés aux locaux de travail :**

Chaleur dans les bureaux, aménagement des bureaux et espace de travail : en 2021 le troisième étage, qui est le plus chaud, a été équipé d'une climatisation, des appareils de climatisation mobiles et des ventilateurs sont mis à dispositions pour les salariés des autres étages.

Un aménagement des horaires a été convenu avec les représentants du personnel pour soit décaler les horaires de travail (plus tôt le matin pour finir plus tôt le soir), soit mettre en place du télétravail pour les personnes les plus éloignées et les plus exposées.

- **Les risques électriques :**

Travaux d'entretien électriques réguliers, optimisation du passage des rallonges et prises multiples pour éviter les risques sur les zones de passage (chutes, etc.). La personne de l'accueil sera formée en 2022 aux risques électriques.

PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Evaluation, politique et objectifs :

HOPENING veille à exercer et à développer son activité tout en respectant l'environnement. Il s'agit d'un principe incontournable pour une agence qui travaille pour le compte d'associations œuvrant elles-mêmes pour la protection de l'environnement. De ce fait, HOPENING a mis en place un ensemble de mesures.

Mise en œuvre :

1. Réduction des émissions de CO2:

L'agence a mis en place des mesures pour réduire ses émissions directes de CO₂ :

- Réduire les déplacements professionnels en avion et taxi. Privilégier le train et le métro
- Privilégier les réunions en téléconférence aux déplacements
- Augmenter la durée de vie des ordinateurs
- Diminuer le taux d'équipements informatiques (1,7 à 1,2 ordinateurs par personne)
- Inciter nos fournisseurs et prestataires à mesurer et réduire leurs émissions
- Mettre en place l'impression noir & blanc et recto/verso par défaut
- Choisir les fournitures de bureau en fonction de critères « d'éco-conception » ou fabriqués à partir de matériaux recyclés.
- Depuis la crise sanitaire, nous favorisons le télétravail ce qui nous permet de réduire les déplacements et renforcer la pratique de digitalisation des documents, réduisant ainsi les impressions.
- Hopening encourage les déplacements domicile/travail de ses salariés en vélo (avec toutes les précautions de sécurité d'usage - casque, gilet réfléchissant..), en prenant en leur remboursant des IKV (Indemnité Kilométriques Vélo). Cette prise en charge est facultative pour l'entreprise, c'est donc un avantage accordé aux salariés concernés.
- Le 21 Septembre 2021 nous avons participé à un challenge solidaire avec une entreprise partenaire où les collaborateurs ont pu mesurer leur empreinte carbone. Hopening sensibilise régulièrement les salariés aux enjeux environnementaux et les encourage à diminuer leur empreinte carbone dans leur temps de travail et dans leur temps personnel.

2. Implications des clients et prestataires :

- Actions réalisées auprès des prestataires :

HOPENING travaille avec de nombreux prestataires à l'étranger et notamment en Chine, et exigent de ces derniers le respect des normes internationales concernant le respect de l'environnement.

- Actions réalisées auprès des clients :

HOPENING propose à ses clients une « dématérialisation » des campagnes : il s'agit de privilégier la mise en place de campagnes digitales (e-mailings...) à la place de campagnes marketing direct (mailing papier), afin de réduire les émissions de CO2.

3. Gestes éco-responsables quotidiens :

HOPENING sensibilise et incite régulièrement ses collaborateurs à de nombreux gestes éco-responsables :

- Utilisation de papier recyclé ou issu de forêts durablement gérées
- Utilisation de fournitures de bureau issus de matériaux recyclés et/ou recyclables
- Limitation des impressions sur photocopieurs
- Impression en couleur en dernier recours
- Tri du papier et carton dans une corbeille spécifique pour ramassage par une société extérieure
- Recyclage du papier en interne (impression R°/V°, création de bloc-notes...)
- Extinction de la lumière en quittant les bureaux, salles de réunion et autres pièces communes
- Extinction des appareils électriques et électroniques (ordinateurs, climatisation...)
- Recyclage des piles, batteries et cartouches d'imprimantes et copieurs
- Utilisation de mugs pour le café à la place des gobelets jetables à usage unique.
- La tendance d'utilisation des photocopieurs avait déjà une baisse de 30%, mais nous avons réussi à diviser par 2 le nombre de photocopies en 2020.
- Nous privilégions l'utilisation de papier issu de forêts gérés durablement (papier PEFC et/ou FSC). Les encres utilisées ne sont pas encore toujours végétales, notamment parce qu'elles n'existent pas encore pour certains procédés d'impression, mais nous privilégions les végétales. Enfin, nos imprimeurs sont tous ImprimVert.

5. Recyclage :

HOPENING fait appel à la société ELISE, qui collecte tous types de papiers, cartons et autres déchets de bureau, effectue un tri sélectif et recyclage. Chaque collaborateur dispose d'une corbeille à papiers/cartons et peut effectuer son tri de

déchets. Toutes les semaines, des salariés de la société ELISE viennent récupérer le papier/carton trié par les collaborateurs de HOPENING.

Mesures des résultats :

Le tonnage total collecté en 2020 a été de 4294,75kg.

PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Evaluation, politique et objectifs :

L'activité principale de HOPENING consiste à réaliser et mettre en place des campagnes de levée de fonds au profit d'associations, fondations, écoles, etc, pouvant s'élever à plusieurs millions d'euros.

De ce fait, HOPENING (et avant elle, EXCEL et OPTIMUS) a, depuis sa création, adopté un mode de collaboration spécifique au secteur caritatif avec un engagement fort en termes d'éthique et de transparence.

Mise en œuvre :

Les 10 principes de HOPENING en termes d'éthique et de transparence :

1. HOPENING refuse tout principe de rémunération indexée sur la collecte
2. HOPENING n'intervient jamais dans la réception ou l'encaissement des dons
3. HOPENING n'impose pas de contrat d'exclusivité à ses clients
4. Les clients sont libres de choisir leurs propres prestataires. Ceux-ci doivent cependant être validés techniquement par l'agence
5. HOPENING adhère aux principaux standards éthiques du secteur du fundraising
6. HOPENING cède tous ses droits d'exploitation sur les créations sans limite ni contrainte autres que celles des droits acquis
7. HOPENING propose un contrat de mandat, garantissant la transparence des flux financiers avec les prestataires (refacturation sans marge)
8. HOPENING transmet un barème détaillé et transparent par type de prestation
9. HOPENING communique ses processus de travail

10. HOPENING agit auprès des instances sectorielles, notamment le Comité de la Charte et l'Institut Montaigne, pour faire évoluer les standards éthiques de la profession.

L'agence veille à communiquer ces principes et processus de travail, avant toute collaboration, à ses clients et prospects.

Nous avons également mis en place deux mesures contre la corruption en 2021. D'abord nous avons renouvelé notre Règlement intérieur en ajoutant un article pour faciliter la lutte contre la corruption :

Les salariés sont tenus de respecter les lois et règlements dans le cadre des fonctions qu'ils exercent au sein du groupe, en particulier ceux qui régissent leur comportement au regard de la probité. La liste qui suit fait état des comportements contraires à la probité et plus particulièrement les actes de corruption.

Différents types de comportements, contraires à la probité, sont proscrits par la loi et pénalement sanctionnés. Il s'agit notamment des comportements suivants :

- La corruption
 - Le trafic d'influence
 - La concussion
 - La prise illégale d'intérêts
 - Le détournement de fonds publics
 - Le favoritisme
- ce

LA POLITIQUE RSE

La RSE est une priorité pour le Groupe Hopening en raison de la nature même de ses clients. C'est d'ailleurs une approche pensée pour l'entreprise en étroite collaboration avec les collaborateurs. Nos engagements tournent autour de trois grandes priorités : l'environnement et la société, la parité hommes/femmes et le développement de la générosité en France.

Mise en œuvre :

Nos engagements sociétaux et environnementaux

En ce qui concerne notre engagement auprès de l'environnement, nous œuvrons pour que nos parties prenantes partagent les mêmes valeurs que les nôtres et respectent les 17 ODD de l'ONU. Nous travaillons par exemple avec le prestataire ELISE, pour assurer un recyclage et un tri responsable. Nous sommes aussi le conseil et le prestataire des organisations majeures dans l'environnement en France : WWF, la Fondation 30 Millions d'Amis, Fondation Nicolas-Hulot pour la nature et l'homme et l'association Société protectrice des animaux (SPA). À propos de nos engagements sociétaux, nous avons pris des mesures comme l'adhésion à la charte de la diversité - un engagement pour favoriser un environnement de travail inclusif et diverse - et le parental act - qui permet à nos employés hommes de bénéficier d'un mois de congé paternité. Enfin, afin de pouvoir aller plus loin et de faire avancer les

droits de l'Homme, du travail, le respect de l'environnement et de lutter contre la corruption, nous avons adhéré en 2012 au Pacte mondial de l'ONU.

Parité hommes/femmes

Depuis la naissance d'Hopening, le Groupe participe activement à la lutte pour les droits des femmes. Voici quelques unes de nos initiatives au sein du Groupe :

- Participation à La Nuit des Relais : Depuis 2016, la Fondation des Femmes organise chaque année une course de soutien pour les femmes.
- Participation à la Marche #NousToutes : une #HopeningTeam pour représenter le Groupe lors de la marche pour dire STOP aux violences sexuelles !
- Collecte des Protections Périodiques pour l'association Règles Élémentaires : Nous avons contribué à faciliter l'accès à l'hygiène et à la protection pour plus de 35 000 femmes.
- Participation au Triathlon de la Fondation ARC : À l'occasion d'Octobre Rose, les Hopeners ont participé au Triathlon organisé par la Fondation. Pour la 5ème édition, ce sont environ 1 700 euros de dons qui ont été récoltés par les sportifs.
- Création d'une cagnotte sur #jemobilisemaboite pour Femmes Avec : À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, Hopening Groupe collecte 5 100 euros permettant de financer 100 boutons MonShérif, outil proposé par l'association aux femmes en situation d'insécurité pour prévenir des proches lors d'une situation de danger.
- Mise à disposition de protection périodique gratuites et éco-responsable au sein de l'agence, avec 1,7% du Chiffre d'affaires du fournisseur versé aux femmes dans la précarité via 5 associations partenaires (la plupart en Afrique)

Développement de la générosité en France

Enfin, en tant qu'acteur majeur de la générosité en France, nous recherchons à développer les comportements généreux auprès de nos clients et partenaires mais aussi auprès du grand public. Nous sommes l'agence partenaire et bénévole du Giving Tuesday France : initiative pour soutenir le développement de la générosité dans le monde. Le groupe Hopening a été partenaire de l'édition 2019 et 2020 et le sera aussi pour cette année. Notre équipe de Hopeners s'est mobilisée pour créer

des outils de communication et tout le volet digital de l'opération pour cette date si spéciale.

En 2021, nous avons mobilisé 12 de nos salariés pour ce mécénat de compétences pendant 60 jours, comptabilisant un total de 420 heures d'implication ce qui équivaut à 10 762,50 euros de prestation.

Cette année a aussi été une année marquante en ce qui concerne notre engagement RSE, car nous avons commencé une collaboration avec l'entreprise sociale Vendredi pour mobiliser nos salariés en interne proposant un vivier d'actions solidaires.

Hopening a octroyé 2 jours de congés solidaires par an à tous les salariés. Ils bénéficieront de cela afin de pouvoir aller plus loin dans leur engagement social quotidien, pouvant faire des actions solidaires pendant leurs heures de travail également. Pour l'instant nous avons :

40 collaborateurs inscrits

Plus de la moitié de nos salariés sensibilisés aux enjeux de la RSE

5 collaborateurs engagés

2 missions réalisées

3 défis complétés

ORGANISMES D'AFFILIATION ET D'APPARTENANCE ET PRESTATAIRES DD



www.collectors.fr

