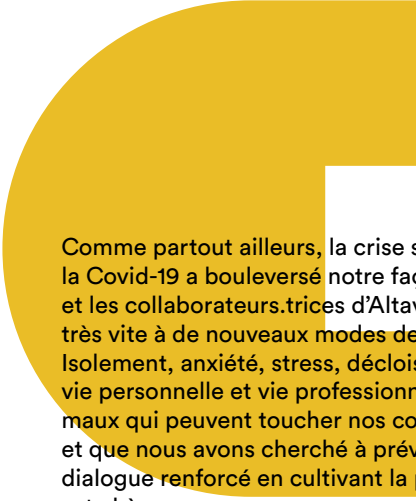


FR

**L'art
et la manière.**

Notre politique
capital humain.

 altavia



Comme partout ailleurs, la crise sanitaire de la Covid-19 a bouleversé notre façon de travailler et les collaborateurs.trices d'Altavia ont dû s'adapter très vite à de nouveaux modes de fonctionnement. Isolement, anxiété, stress, décloisonnement entre vie personnelle et vie professionnelle... autant de maux qui peuvent toucher nos collaborateurs.trices et que nous avons cherché à prévenir à travers un dialogue renforcé en cultivant la proximité qui nous est chère.

Être un Groupe à impact positif, c'est d'abord prendre soin de notre Capital Humain en préservant la santé physique et mentale de nos collaborateurs.trices, tout en anticipant tous les changements majeurs en cours et à venir dans le monde du travail. En effet, proposer un environnement de travail sûr et sain en menant des actions concrètes en faveur de la qualité de vie au travail, dans le respect des principes de l'Organisation Internationale du Travail, est au cœur de notre politique Capital Humain, "l'Art et la manière d'Altavia".

Avoir un impact positif, c'est aussi mettre notre énergie et notre enthousiasme au profit du développement de nos talents partout où nous sommes implantés.

Fort de cette multi-culturalité et de la diversité des métiers qui le caractérisent, le Groupe Altavia a l'ambition d'accueillir les meilleurs profils et de leur proposer un environnement de travail optimal et propice au développement des compétences et à l'épanouissement professionnel. Après avoir amélioré, structuré et harmonisé le suivi des carrières en 2020, le Groupe a lancé en 2021 un programme dédié à l'identification et l'émergence de talents.

Cela fait sens pour un Groupe international comme Altavia, où toutes les générations sont représentées, et où les effectifs comptent autant de femmes que d'hommes dans une trentaine de Pays.

Notre drapeau "Retail for Humans" est le reflet de l'esprit de notre politique Capital Humain : depuis sa création, Altavia défend et promeut un commerce ouvert et vivant, créateur de rencontres, de mélanges et d'opportunités. Un commerce respectueux et conscient, qui assume ses responsabilités envers le monde qui nous entoure. Un commerce fait par des commerçants qui s'engagent au quotidien pour prendre le parti de leurs clients. Un commerce radicalement humain.

C'est l'engagement que nous prenons envers nos collaborateurs.trices.

Notre capital humain est notre première richesse et nous avons à cœur de promouvoir une culture et des valeurs communes tout en cultivant notre diversité.

Altavia a souhaité se doter d'une charte Capital Humain "L'Art et la Manière" ayant pour objectif de définir un socle de fondamentaux éthiques et de bonnes pratiques Capital Humain.

Chaque BU membre de notre fédération est signataire de cette charte et s'engage à en respecter les fondamentaux ainsi qu'à partager les meilleures pratiques pour devenir un endroit où il fait bon travailler partout où nous sommes présents dans le monde.

L'ART ET LA MANIÈRE

- 01** Nos valeurs :
guide à l'action
- 02** Notre première
richesse est
notre Capital
Humain
- 03** Recrutement
- 04** Onboarding/
Offboarding
- 05** Qualité de vie
au travail :
"Be the best place
to work for the
best talents"
- 06** Talents :
attractivité,
développement
et rétention
- 07** Mobilité
- 08** Working
practices
- 09** Diversité
et inclusion
- 10** Éthique



Nos valeurs : guide à l'action

Nous avons 5 valeurs et les définitions qui se rapportent à chacune de ces valeurs permettent à chacun de trouver ses propres réponses en fonction des situations qu'il peut être amené à rencontrer.

Nos valeurs s'appliquent envers nos clients, nos collaborateurs.trices et nos partenaires.



Humanité

- Mettre l'humain au cœur de nos actions
- Agir pour un impact social, sociétal et environnemental positif
- Se comporter avec bienveillance et intégrité



Passion

- Aimer notre métier.
- Transmettre notre enthousiasme
- Faire circuler une énergie positive
- Être toujours curieux



Confiance

- Se faire confiance
- Parler vrai partout et toujours
- Informer et expliquer
- Agir en transparence
- Partager



Agilité

- S'adapter en permanence
- Cultiver la proximité
- Favoriser la fluidité dans nos échanges.
- Garantir la simplicité et l'efficacité de nos actions



Progrès

- Garder un esprit pionnier
- Favoriser l'innovation au service de la valeur
- Savoir se remettre en question
- Embrasser le changement

Nos valeurs sont un guide à l'action dans nos comportements au quotidien.



Notre première richesse est notre Capital Humain

Nous parlons souvent de “compatibilité” avec Altavia. Nous prôtons avant tout la diversité mais certaines qualités restent fondamentales.

Les qualités communes d'un.e collaborateur.trice chez Altavia

L'Altavien.ne a le sens du service, il aime “aider”. C'est une qualité qui est innée et s'analyse dès le recrutement.

C'est un passionné qui aime son client et qui fait preuve d'agilité pour s'adapter aux besoins de son client. Ce client peut être externe ou interne.

L'expertise est également primordiale. Elle nous permet d'être les meilleurs dans chacune de nos missions, partout où nous sommes.

Chez Altavia nous attachons plus d'importance à la mission qu'au titre, c'est le sens de cette mission qui compte le plus et non pas le titre qu'on lui donne.





Les qualités communes d'un.e Patron.ne de BU chez Altavia

Une mission à incarner autour de trois dimensions

La dimension humaine et l'envie de "rendre heureux"

- **ses client.e.s** en leur apportant de la valeur ajoutée. Le drive d'un(e) Patron est issu du client, c'est sa nourriture quotidienne. Il/elle est connecté.e à son/sa client.e, le connaît parfaitement, ce qui lui permet d'intuire ses besoins et lui apporter de la valeur ajoutée
- **ses collaborateurs.trices** en les aidant à progresser chaque jour dans leur mission et en s'assurant que chacun soit le meilleur dans ce qu'il/elle fait. Entrepreneur.euse dans l'âme, il/elle est passionné.e et sait donner du sens à l'action en interne : chaque décision doit être en amont justifiée par le sens, le "pourquoi" fait-on ça ? Il/elle coach et aide ses collaborateurs.trices avec lequel.le.s il/elle instaure une relation de confiance.

L'état d'esprit : porter les valeurs

Le plus important est **d'aimer les gens** : ses équipes et ses client.e.s. Savoir écouter, entendre, voir et observer. Un.e patron.ne chez Altavia a trois qualités principales :
"de cœur" : générosité (il sait donner pour recevoir),
"de tête" : réflexion et analyse,
"de tripes" : il ou elle ose. Il apporte quelque chose de différent en étant créatif et imaginatif. Il ne se contente pas de répondre à un brief, il le challenge.

Le ou la patron.ne incarne les valeurs d'Altavia dans ses comportements quotidiens.

Le ou la patron.ne est le/la référent(e) de ses collaborateurs.trices. Il/elle est écouté.e, observé.e et doit faire preuve en toute circonstance d'exemplarité.

Le ou la patron.ne est enthousiaste, il/elle est doté.e d'une énergie positive à toute épreuve. S'il.elle est déçu.e, il/elle peut le dire mais son rôle est d'importer du stress et exporter de l'enthousiasme.

Porter la stratégie à travers les 6 fondamentaux du MOVE

- **Capital Humain** : animer le capital humain, l'aider à se développer via un management participatif et collaboratif. Favoriser la responsabilité individuelle et collective et instaurer une confiance réciproque
- **Patrimoine clients** : être connecté à ses client.e.s et les aider au quotidien
- **Offre et savoir-faire** : porter les offres d'Altavia et piloter le développement des compétences
- **Finances** : porté sur le développement, le ou la patron.ne est accompagné.e d'un.e Business Partner financier pour être devant les chiffres dans une démarche permanente de "combien ça coûte, combien ça gagne"
- **Identité et image** : être un média qui représente le groupe, diffuser de l'énergie
- **RSE** : porter un devoir sociétal, social et environnemental

03

Recrutement : identifier les talents et recruter avec succès

Nos BUs s'engagent :

- à accueillir les candidat.e.s avec bienveillance, respect et professionnalisme : description du poste, suivi de la candidature (réponse négative), débrief des tests éventuels, prise de références en transparence
- à rechercher la compatibilité entre les valeurs prônées par le Groupe et les candidat.e.s rencontré.e.s
- à prendre une décision sur la base de critères objectifs : 2 avis au moins sont nécessaires pour garantir cette objectivité
- à encourager la diversité
- à respecter et à promouvoir le principe de non-discrimination à l'embauche (recrutement ou mobilité interne) sous toutes ses formes et à ne pas opérer de distinction entre candidat.e.e.s ou collaborateurs.trices, notamment selon : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap
- à diffuser les annonces en interne dès que cela est possible pour favoriser la mobilité interne.





La diversité - premier facteur de richesse de notre Capital Humain

Partout où nous sommes présents, nous cherchons avant tout des personnalités authentiques qui ont un savoir-être, des valeurs compatibles avec les nôtres.

Lors d'enquêtes internes menées par le Capital Humain, les collaborateurs.trices remontent souvent les termes d'aventure humaine, d'expérience intense, de bienveillance et d'entraide.

Il s'agit donc de repérer ces qualités humaines dès le recrutement.

Qui cherchons-nous ?

Nous cherchons des talents qui ont le sens du service, qui aiment les autres et ont des valeurs de bienveillance.

Nous cherchons des personnes passionnées qui aimeront leur client.e et lui parleront avec empathie.

Nous cherchons des professionnel.le.s qui ont le sens du collectif et de la responsabilité individuelle.

La définition de la mission

Chaque recrutement – qu'il s'agisse d'un remplacement ou de la création d'une mission - est l'occasion de se poser des questions sur le besoin, l'organisation, etc. :

- Forces et faiblesses de l'équipe en place : profil d'équipe en termes de soft skills et de compétences techniques
- Qualités, compétences, niveau d'expérience attendu
- Budget alloué au recrutement : sourcing (cabinet de chasse, annonce) et salaire

Tous ces éléments donnent lieu à une définition de la mission.

Comment cherchons-nous notre talent ?

Le recrutement est l'affaire de tous, du collaborateur.trice-ambassadeur qui recommande Altavia au Capital Humain, aux Patron.ne.s qui sont en recherche permanente de nouveaux talents.

Le réseau de chacun est la meilleure manière de recruter des talents.

Les écoles sont également un véritable vivier de candidat.eures : nos BUs entretiennent des partenariats forts avec les écoles.

La mobilité interne : Altavia est un groupe à dimension internationale qui regroupe une multiplicité de métiers, ce qui favorise indéniablement le croisement des expertises.

La mise en place d'un outil de développement des carrières ainsi que l'échange entre BUs doit nous permettre d'identifier si le profil que nous recherchons est présent au sein de la maison.

C'est dans cet esprit que toute annonce de recrutement diffusée en externe est diffusée également en interne via les outils appropriés. Ainsi, nos collaborateurs.trices peuvent y accéder en permanence et peuvent se manifester s'ils détectent une opportunité.

Rencontre avec le.la candidat.e

Convivialité, bienveillance et professionnalisme : nous accueillons les candidat.e.s avec bienveillance et ne cherchons pas à les impressionner.

Nous faisons en sorte d'avoir une véritable conversation avec eux pour qu'ils puissent exprimer tout leur potentiel.

Lorsque nous ne retenons pas une candidature après un entretien, nous appelons le/la candidat.e pour lui expliquer les raisons de notre choix.

Il est important de recueillir du feedback, d'interroger les candidat.es sur leur expérience du processus de recrutement chez Altavia pour améliorer en permanence notre image.





Le recrutement n'est pas une science exacte. Nous estimons chez Altavia que, pour chaque recrutement, au moins deux avis sont nécessaires afin d'évaluer la compatibilité des candidat.e.s avec l'équipe, les valeurs et la culture mais aussi de prendre sa décision de manière objective.

La validation d'un recrutement se fait à deux niveaux hiérarchiques différents (le collaborateur.trice qui recrute et son manager).

Nous gardons comme objectif d'évaluer le savoir-être et le savoir-faire : l'un autant que l'autre et de donner envie au candidat.e de nous rejoindre.

Bonnes pratiques de nos BUs

L'entretien de recrutement

Avant l'entretien

- Établir au préalable une grille d'évaluation basée sur des critères de savoir-être (valeurs) et savoir-faire (compétences)
- Sélectionner les CV en fonction du savoir-faire (compétences) mais toujours penser "out of the box"
- Évaluer les éléments se trouvant déjà dans le CV (savoir-être et savoir-faire)

Au moment de l'entretien

- le bon timing se situe autour de 50 minutes pour une première rencontre
- 30 minutes sont souvent consacrées à des questions que nous allons poser
- Il y aura ensuite 15 minutes d'échange sur des questions du candidat.e

Exemples de questions :

- Pourquoi avez-vous choisi vos études ? Votre carrière ?
- Quelles sont les qualités requises pour votre métier selon vous ?
- Quelles sont les qualités essentielles d'un manager selon vous ?
- Que diraient vos anciens collègues/Patron.ne.s de vous ?

- Décrivez-moi une situation où vous avez vécu un conflit avec un collègue et comment vous avez vécu la situation ? Comment avez-vous solutionné le problème ?
- Décrivez-moi une situation où vous avez vraiment dû convaincre quelqu'un. Comment vous y êtes-vous pris ?
- Pourquoi voulez-vous quitter votre entreprise actuelle ?
- Que pensez-vous de notre site internet ? Qu'en avez-vous retenu ?
- Quelles sont vos valeurs fondamentales ?
- Flexibilité/Agilité : décrivez-moi un exemple où vous avez pris en compte la situation de l'autre dans le cadre de votre travail.
- Quel est le problème le plus difficile que vous avez eu à résoudre ?
- Parlez-moi de la personne la plus difficile avec qui vous avez dû travailler en équipe.

L'entretien peut aussi être collaboratif et réunir 2 ou 3 personnes de l'équipe concernée. Cela favorise les conditions de réussite et d'intégration du nouveau et permet d'impliquer les équipes en gardant toujours notre engagement de bienveillance.

Sourcing de candidatures

- Partenariats écoles : présentations d'Altavia, propositions de stages
- collaborateurs.trices-ambassadeurs LinkedIn ou autre
- Diffusion des offres de recrutement systématiquement sur le site corporate d'Altavia et sur le channel Slack "Altavia Inside" en précisant les critères requis, langues...
- Tests : pour les postes techniques, évaluation des préférences comportementales (comme le questionnaire PREDOM), graphologie
- Rencontres régulières de talents
- Solliciter les collaborateurs.trices de la BU : la recommandation est notre alliée numéro 1 !





- Intervenir dans des conférences
- Oser un texte pour l'offre d'emploi avec un ton original (éviter le discours institutionnel) mettant en avant les comportements ou valeurs attendus
- Rédiger un texte de bonne réception de la candidature plus novateur que la forme automatique habituelle

Le recrutement est un exercice délicat et stratégique. Il est primordial de garantir une bonne expérience collaborateur.trice dès les premières semaines de présence.

04

Onboarding & Offboarding

Chaque intégration est préparée. Le nouvel arrivant rencontre durant les premiers jours de son intégration les personnes-clés. Ces rencontres lui permettront de mieux appréhender sa mission, ses interlocuteurs, la culture d'Altavia et de la BU.

Nos BUs s'engagent :

- à préparer l'arrivée de chaque candidat.e : accueil, bureau, informatique, matériel, etc
- à organiser les premières rencontres nécessaires à une bonne intégration
- à donner toutes les informations nécessaires sur la mission, la BU, le Groupe : Welcome pack
- à faire le bilan de l'intégration du collaborateur.trice environ un mois après son arrivée sous forme de rapport d'étonnement

Bonnes pratiques des BUs

Onboarding

- Présentation des nouveaux venus sur Slack dans le channel Altavia Inside
- Nomination d'un Parrain/d'une Marraine
- Visite de la business unit
- Rencontre avec Raphaël Palti une fois par an : "Promotion des nouveaux"
- Initiation aux outils internes Altavia
- Organisation d'un déjeuner avec le ou la patron.ne de la business unit la première semaine d'arrivée
- Mettre en scène/théâtraliser l'arrivée du nouveau collaborateur.trice





Offboarding : bien gérer les départs

Nos BUs s'engagent :

- à connaître précisément les raisons du départ
- à s'assurer que ce départ se déroule dans de bonnes conditions
- à vérifier qu'il n'existe pas d'autres opportunités susceptibles de retenir le talent au sein du Groupe
- à transmettre l'information dès que possible aux collègues, aux clients en toute transparence

Bonnes pratiques des BUs

- Guide de l'entretien de départ
- Rapport de fin de mission par le collaborateur.trice incluant des propositions d'améliorations
- Écrire une lettre de recommandation pour les futures démarches du collaborateur.trice qui souligne ses qualités
- Remercier le collaborateur.trice pour son investissement et la qualité de son travail lors d'un pot de départ ou par un simple mail
- "Déclulsion" : chaque membre de l'équipe cite 3 choses qu'il a aimées avec le collaborateur.trice qui part et 3 choses qu'il lui souhaite pour la suite



Qualité de vie au travail : favoriser le bien-être de nos collaborateurs

Nos BUs s'engagent à appliquer les meilleures pratiques de notre fédération en matière de qualité de vie au travail :

- **Engagement et management :** partage de la stratégie et vision Groupe/BU en plénière, invitation au séminaire Groupe,
- **Égalité professionnelle :** équité de salaires, de responsabilité, parentalité
- **Contenu du travail :** missions et objectifs définis, entretiens de progrès
- **Relations au travail, climat social :** satisfaction des collaborateurs.trices
- **Compétences et parcours professionnel :** développement du capital humain
- **Santé au travail :** prévenir les risques psychosociaux

Nous mesurons l'efficacité de ces mesures via le feedback de nos collaborateurs.trices et le reporting social consolidé des BUs.





Partout où nous sommes, nous prôtons une dynamique d'échange laissant la place aux feedbacks des collaborateur.trice.s, à l'expression libre et aux propositions d'améliorations en faveur de leur expérience quotidienne dans leur BU.

Afin d'intensifier notre dialogue social, Altavia a créé "Le Forum".

Le Forum est une instance au service de la BU pilotée et animée par le ou la patron.ne de BU destinée à améliorer le mode de fonctionnement collectif.

Le Forum se réunit régulièrement pour aborder les sujets du quotidien de la BU et intensifier la communication, la transparence et le partage.

Les instances légales locales continuent d'exister en parallèle avec toutes les attributions habituelles.

De quoi parle-t-on dans un Forum ?

- **Vie de la BU** : on parle d'abord des collaborateurs.trices et de leur quotidien
- **Climat interne**
- **MOVE**
- **Actualité de la BU** : clients, offre métier & savoir-faire (besoins en formation, évolution des compétences...)
- **Organisation de la BU au quotidien** (convivialité, vivre-ensemble...)
- **Sujets spécifiques** : un Forum peut être créé pour un déménagement

Des enquêtes de satisfaction et des baromètres Capital Humain sont également régulièrement mis en œuvre au sein des équipes, permettant d'apprécier la satisfaction des collaborateur.trice.s.

Une plateforme permettant une mesure du niveau de stress et de satisfaction, ainsi que le recueil de propositions d'amélioration, est en test dans certaines BUs avec l'ambition d'avoir un indice de satisfaction globale au sein de notre fédération.

Bonnes pratiques des BUs

Préserver le bien-être de nos collaborateurs.trices

Face à la crise sanitaire sans commune mesure, dès mars 2020, des mesures de prévention et d'accompagnement ont été mises en place au niveau de toutes les entités du Groupe :

- Mise en place d'une cellule quotidienne de gestion de crise, composée des membres du Comité Exécutif
- Généralisation du télétravail et mesures spécifiques en cas de travail sur site (contraintes de production)
- Formation de 150 managers au management à distance
- Compensation des bas salaires placés en activité partielle, en fonction du contexte du pays
- Mise en place d'une cellule psychologique accessible à tous dans certains pays
- Désignation d'un référent Covid par site
- Mise en place des protocoles sanitaires adaptés et validés par un tiers dans chaque BU
- Échanges réguliers en visioconférence, moments de détente et séances de sport

Déconnexion : en France, 150 managers ont été sensibilisés en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liés à l'utilisation des outils numériques.

Risques Psychosociaux : en France, 64 managers formés pour détecter et anticiper les risques psychosociaux.



Talents : attractivité, développement et rétention

Nos BUs s'engagent à appliquer les meilleures pratiques pour attirer, développer et fidéliser nos talents, et ce notamment en :

- pratiquant au moins un entretien de progrès annuel via le SIRH du Groupe,
- pratiquant au moins une Talent review tous les deux ans via le SIRH du Groupe,
- contribuer activement au programme Talent (échanges inter-BUs, mentoring...)
- appliquer une rémunération juste pour chaque collaborateur.trice en rapport avec son expérience, le marché, l'équité interne et dans le respect des guidelines Groupe
- garantir le développement des compétences à l'échelle de la BU





Définition d'un "talent" chez Altavia

La valeur qui caractérise nos talents est celle du Progrès.

Le progrès d'un talent peut se faire verticalement via un élargissement de responsabilités et/ou de manière plus transverse via le développement des compétences, expertises, soft-skills...

L'offre et la diversité des métiers présents chez Altavia rendent ce type de parcours tout à fait possible.

Évaluation de nos talents

Nos évaluations sont basées sur :

- des entretiens de progrès : chaque année, une campagne d'entretiens individuels est lancée au sein du groupe afin d'échanger sur l'année écoulée (succès, difficultés) et les perspectives de développement
- des Talent reviews sont organisées tous les deux ans et basées sur l'évaluation croisée des valeurs, du potentiel et de la performance de nos collaborateurs.trices
- des entretiens 360° sont également proposés aux managers pour confronter leurs perceptions et celles de leurs collaborateurs.trices, pairs et manager.

Développement de nos talents

"Altavia&You"

L'ambition du programme Talents "Altavia&You" lancé depuis 2020 est de favoriser le développement des collaborateurs.trices de façon plus structurée, inclusive et agile en cassant les silos et en favorisant la mobilité interne.

Ce programme qui sera déployé progressivement chaque année inclut plusieurs actions :

- **Mentoring**
- **Shadowing**
- **Partage d'expertises internes**
- **Échanges inter-BUs**
- **Communauté métiers**

Le premier programme de mentoring lancé en 2021 a bénéficié à 23 binômes de mentors et mentorés.

Chaque binôme est constitué d'un talent et d'un.e collaborateur.trice plus expérimenté, de préférence une femme et un homme, et qui n'appartiennent pas à la même business unit. Nos mentors et mentorés sont formés pour garantir une expérience réussie.

Formation

Nos politiques de formation locales sont déployées en adéquation avec nos enjeux opérationnels et les besoins exprimés des collaborateurs.trices :

- Développer les performances commerciales par la maîtrise de la relation clients et prospects (négociation, communication)
- S'adapter aux changements en anticipant les évolutions techniques et métiers (digital, outils de production)
- Renforcer l'efficacité professionnelle par des moyens adaptés (bureautique, management, langues étrangères)
- Répondre à des enjeux futurs et au développement de nouvelles compétences (RSE...)



Mobilité interne : accompagner nos collaborateurs.trices dans leur parcours

Nos BUs s'engagent à :

- accompagner tout collaborateur.trice qui exprime sa volonté de changer sans que cela ne soit perçu de manière négative
- ouvrir les postes en interne lorsque cela est possible sur le site corporate et le channel Slack Altavia Inside
- transmettre toutes les informations pour postuler : contrat local (pas d'expatriation), conditions d'obtention du visa, etc.
- participer aux initiatives d'échanges entre BUs pour favoriser les mobilités ponctuelles : échanges inter-BUs, jumelage, Vis ma vie...

Le/la collaborateur.trice intéressé par une offre sollicite tout d'abord son manager. Une fois la demande officialisée au sein de sa BU, les Patron.ne.s des 2 BUs et leur Capital Humain entrent en contact.

Les entretiens entre le/la collaborateur.trice et la BU d'accueil peuvent commencer. Compte tenu des spécificités opérationnelles locales, une mobilité nécessite de parler couramment la langue du pays d'accueil.

Si le recrutement interne est concluant, les Patron.ne.s des 2 BUs se mettent d'accord sur la date de transfert. Le délai entre la décision et la prise de poste sera de 3 mois maximum.

Chez Altavia, la mobilité internationale donne lieu à la mise en place d'un contrat local régi selon la réglementation du pays d'accueil.

Chaque mobilité internationale fait donc l'objet d'une étude sur-mesure en fonction des spécificités du pays d'accueil : niveau de salaire, niveau de vie (loyer, frais de scolarité, cotisations retraite, mutuelle, etc.).

Concernant les frais de déménagement, deux options possibles :

- prise en charge totale par la BU accueillante si la mobilité est souhaitée par celle-ci,
- prise en charge de 50% des frais de déménagement par la BU accueillante s'il s'agit d'un projet personnel du collaborateur.trice.

Ces conditions sont communiquées de manière détaillée durant le process de recrutement.

Altavia étant présent dans plusieurs business units en France, une procédure a été définie afin de régir les relations entre BUs. Cette procédure est disponible au Capital Humain France.



Working practices

Télétravail

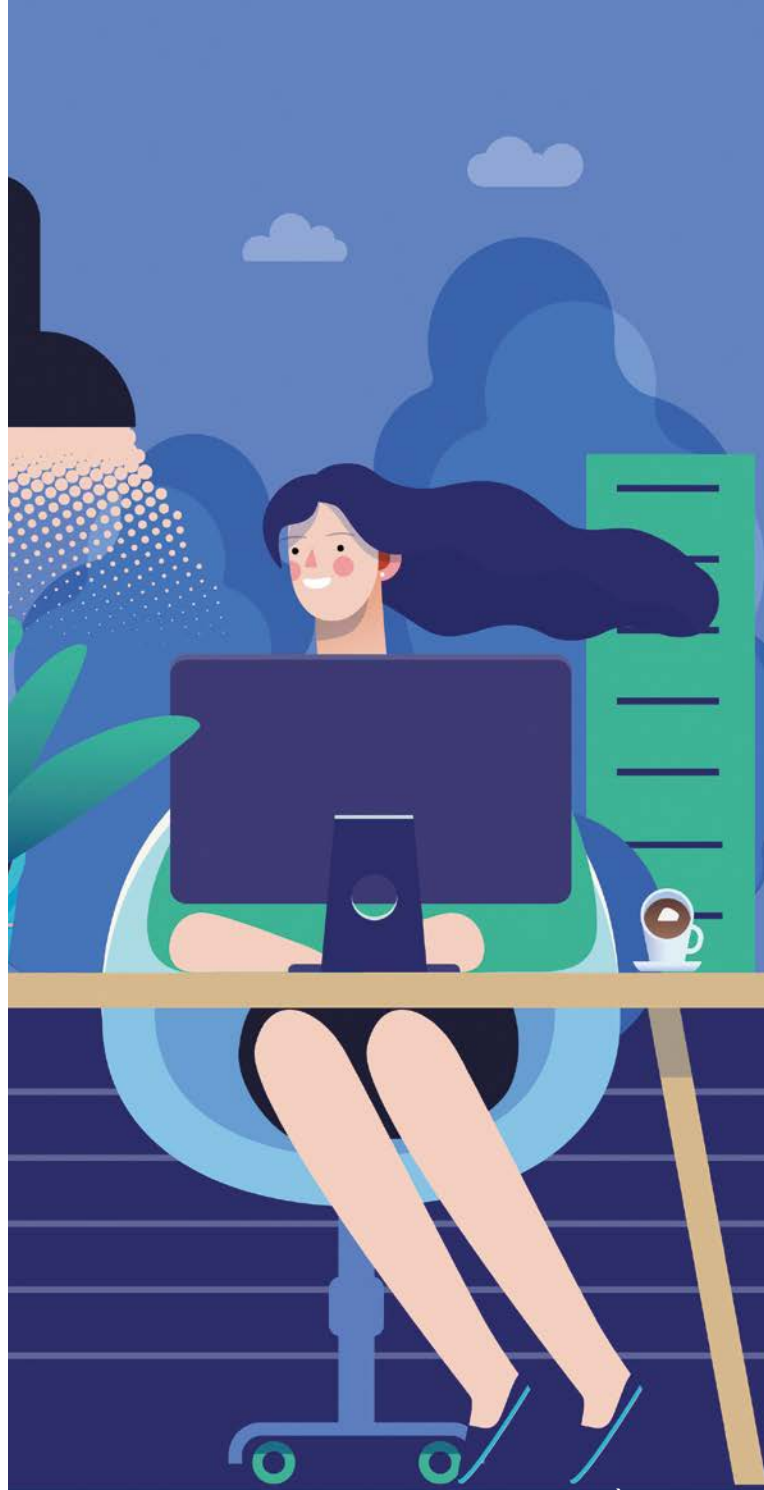
Nos BUs s'engagent à respecter la philosophie du Groupe développée dans ce chapitre.

La philosophie du télétravail chez Altavia est basée sur des principes forts de management participatif. Le bon fonctionnement de nos organisations est plus que jamais basé sur l'autonomie, la responsabilité individuelle et collective et la confiance.

Chaque collaborateur.trice est responsable d'accomplir la mission qui lui est confiée. Chaque équipe est responsable de s'organiser au mieux afin d'atteindre les objectifs collectifs qu'elle se fixe.

Le télétravail fait partie des évolutions de management et d'organisation du travail développés au sein d'Altavia pour :

- Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- Réduire le temps de transport,
- Gagner en souplesse et en autonomie dans l'organisation du travail,
- Réduire notre empreinte environnementale,
- Faire face à des situations d'urgence qui contraignent l'accès à nos locaux.





La mise en place du dispositif de télétravail s'appuie sur des fondamentaux qui sont :

- **un accès ouvert à tous nos collaborateurs.trices** mais une éligibilité tenant compte de la situation de chacun (métiers, ancienneté, autonomie). Concrètement, chaque situation fait l'objet d'une analyse précise menée par le management et le Capital Humain
- **le lien social préservé** : nous restons profondément attachés à la présence physique des collaborateurs.trices au sein d'un même lieu et convaincus qu'elle est créatrice de lien et de valeur. Nous recommandons une présence régulière de chacun au moins 3 jours par semaine au bureau avec une répartition équilibrée de l'ensemble des collaborateurs.trices dans la semaine. Une présence physique est requise pour favoriser l'émulation collective et notamment pour : des réunions plénières, des événements de convivialité type séminaire, des réunions physiques avec un client, des entretiens de progrès, etc.
- **le principe de réversibilité** : un dispositif souple, adaptable et guidé par l'efficacité. Concrètement, la mise en place du dispositif est accompagnée d'une mesure régulière de son efficacité et de feedbacks réguliers des collaborateurs.trices et managers pour pouvoir l'adapter, le réviser ou le changer si nécessaire
- **le volontariat** : chaque collaborateur.trice est libre d'adhérer au dispositif. Certains préféreront venir au bureau et ils y seront les bienvenus.

Afin d'éviter les dérives ou la désorganisation de l'activité de l'entreprise et afin d'assurer le respect de la vie privée des collaborateurs.trices inscrit.e.s dans cette démarche, des règles précises doivent être définies concernant les modalités du télétravail au sein des BUs selon leurs spécificités locales.

Bonnes pratiques des BUs

- Au moins un jour dans la semaine pendant lequel tous les collaborateurs.trices de la BU sont présents physiquement,
- Situations spécifiques : nouveaux arrivants en période d'intégration, stagiaires, salariés travaillant sur site clients,
- Un planning partagé par les managers pour un pilotage global et une répartition équilibrée du flux au bureau,
- Période d'adaptation de 3 mois lors de la mise en place,
- Signature d'avenant au contrat de travail.





Collaborateurs.trices détachés chez le client

Nos BUs s'engagent à accompagner avec une grande proximité leurs collaborateurs.trices qui travaillent – quotidiennement ou quelques jours dans la semaine – directement chez le client dans le cadre de leur mission en :

- préservant le lien pour maintenir le sentiment d'appartenance du collaborateur.trice à Altavia et que ce collaborateur.trice raisonne toujours en tant que membre de nos équipes auprès du client et non l'inverse,
- assurant un management de proximité du collaborateur.trice dès son intégration et pendant tout son parcours,
- garantissant la bonne application du cadre juridique local de ce type de collaboration.

Bonnes pratiques des BUs

Une double démarche d'intégration

1- Au sein de la BU

- Parcours d'intégration permettant au collaborateur.trice de connaître les équipes et l'environnement de travail
- Rapport d'étonnement après quelques semaines de présence
- Identification d'un.e parrain ou marraine pour l'accompagner dans les premiers mois
- Au terme de la période d'essai, le collaborateur.trice est reçu par son manager
- Possibilité de travailler un certain nombre de jours par semaine ou par mois dans la BU

2/ Chez le client

- Cadrage de la mission chez le client : objectifs co-définis
- Mise à disposition par le client d'un environnement de travail adapté, bureau, téléphone, connexion internet, imprimante badge, place de parking...
- Accès aux lieux de vie de l'entreprise (restaurant d'entreprise, zone de convivialité et de repos...)
- Présentation de l'entreprise et de ses collaborateurs.trices

Bien-être et qualité de vie au travail

- Baromètre capital humain régulier avec suivi de l'évolution et mise en place de plan d'actions le cas échéant
- Retour d'informations mensuel du client sur les faits marquants internes qui peuvent avoir impacter notre collaborateur.trice (contexte de travail, atmosphère, évolutions etc)
- Débrief partagé entre le référent managérial chez le client et le manager Altavia

Parcours du collaborateur.trice

Évaluation

- Entretien de progrès – annuel et semi-annuel – dans les locaux de la BU par le manager Altavia

Suivi opérationnel

- Échanges quotidiens
- Échanges hebdomadaires via téléphone, hangout, mail :
 - avec le manager, sur des aspects organisationnels, techniques et managériaux.
 - avec le responsable de clientèle et le chef de projet sur des aspects commerciaux.





- Entretiens mensuels avec son manager de visu dans les locaux du client
- Échanges réguliers synthétiques type “météo du collaborateur.trice”
- Formations au même titre que l'ensemble des collaborateurs.trices
- Participation à la vie de la BU

Participation physique aux événements de la BU

- Plénière : informations BU, activités, actualité commerciale et économique...
- Réunions commerciales, brainstorming, solutions proactives

Participation aux événements à distance de la BU en direct ou différé en vidéo avec mise à disposition d'un casque audio pour s'isoler.

Il peut être précisé en amont au client que le temps de présence du collaborateur.trice à ces événements n'est pas remplacé.

Participation à la Boîte à idées online

Participation aux présentations générales chez le client lorsqu'elles sont liées à l'environnement du collaborateur.trice (déménagement, restructuration...).

Exemples de questions baromètre social

- 1 - Les missions que tu effectues au quotidien te semblent-elles clairement définies ?
- 2 - As-tu le sentiment que ton manager est disponible ?
- 3 - Comment qualifies-tu ta charge de travail ?
- 4 - Comment te sens-tu intégré chez notre client ?
- 5 - Comment te sens-tu intégré chez Altavia ?
- 6 - Comment considères-tu ton environnement de travail (locaux, poste, équipements, outils, connexion...) ?

7 - En résumé, comment te sens-tu professionnellement au quotidien ?

8 - Cite une ou plusieurs actions que tu souhaiterais mettre en place pour améliorer ton bien-être au travail.

9 - Souhaites-tu partager avec nous des faits marquants intervenus dans le mois, de beaux projets, des fiertés, des solutions que tu as proposées ou des situations difficiles ?



Promouvoir la diversité et l'inclusion

Nos BUs s'engagent à promouvoir la diversité des talents et l'inclusion de tous :

- La diversité vise les femmes par rapport aux hommes, les jeunes et les seniors par rapport aux âges intermédiaires, les personnes en situation de handicap, les populations d'origine "différente" avec les corollaires sociaux, culturels et religieux, les personnes avec une orientation sexuelle ou une identité de genre particulière
- Lutter systématiquement contre toutes les formes de discrimination
- Encourager le recrutement de personnes handicapées et favoriser leur intégration par la sensibilisation des équipes
- Garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :
 - dans le recrutement
 - dans la rémunération, les avantages
 - dans les promotions et les responsabilités
- Soutenir la parentalité et l'inclusion de toutes formes de familles
- Participer et contribuer aux projets transversaux et multiculturels





Nos équipes sont composées de 54% de femmes avec un âge moyen de 38 ans. Nos métiers intègrent depuis environ 6 ans des populations de plus en plus digitales dont l'âge moyen se situe autour de 28 ans.

Nos collaborateurs.trices sont basés à 49% en France, 40% dans le reste de l'Europe, 11% en Asie et en Amérique du Nord.

Égalité entre femmes et hommes

Des indicateurs de suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été étudiés depuis 2020 en France. Ces indicateurs sont fondés sur les paramètres composant l'indice français d'égalité professionnelle et chaque BU calcule son score annuellement pour s'améliorer progressivement.

Nos objectifs sont :

- d'effacer tout écart de traitement (rémunérations, avantages, responsabilités) non justifié entre une femme et un homme à poste égal d'ici 2023
- de promouvoir l'entrepreneuriat féminin à la tête de nos BUs et dans nos instances dirigeantes
- d'apporter une vigilance accrue lors des retours de congé maternité.

Handicap

Nous valorisons les démarches pour recruter, soutenir, intégrer et maintenir l'emploi des personnes handicapées.

Nous mettons en place des dispositifs spécifiques d'accompagnement de nos collaborateurs.trices déclarant une situation de handicap.

Nous sensibilisons le management à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Altavia Foundation

Associer nos collaborateurs.trices à la mission d'Altavia Foundation

Altavia Foundation est née de la volonté de soutenir les acteurs du micro-commerce et de contribuer à la revitalisation des territoires. La micro-activité (commerce, artisanat, prestation de services) présente une formidable opportunité pour des personnes en situation de précarité et éloignées de l'emploi de prendre un nouveau départ professionnel. Le micro-commerce est aussi vecteur de lien social.

Concrètement, notre objectif est d'inspirer, d'accompagner les "petits commerçants" et de déclencher des vocations dans la micro-activité.

Altavia Foundation s'engage également aux côtés d'associations qui œuvrent sur le terrain pour mettre en place des projets inclusifs et innovants, et ainsi permettre à des porteurs de projets de se réinsérer par le biais du micro-commerce.

Enfin, après nos premiers pas sur le territoire français, nous comptons déployer le dispositif partout où nous sommes implantés en nous appuyant sur notre réseau d'ambassadeurs en BU et les collaborateurs.trices qui pourront s'engager en participant notamment à des projets de mécénat de compétences.

Au sein du Groupe, Altavia Foundation s'appuie sur un réseau de 45 ambassadeurs qui ont pour mission d'identifier les potentielles associations bénéficiaires sur leur territoire et de renforcer la sensibilisation en interne.





Depuis le lancement d'Altavia Foundation, 20 collaborateurs.trices des business units JETPULP, Disko, Altavia AURA et Altavia Paris se sont impliqués sous forme de mécénat de compétences :

- Conception de l'interface
- Identité visuelle
- Conseil en référencement
- Rédaction du contenu

Bonnes pratiques des BUs

Altavia France participe chaque année à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Les équipes se mobilisent pour sensibiliser les collaborateurs.trices et améliorer l'intégration des collaborateurs.trices en situation de handicap. En 2020, un point d'actualité sur la réforme de l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés), un quiz et le témoignage d'un ESAT ont été organisés en distanciel.

Depuis 2016, Altavia s'appuie sur le partenariat avec le réseau Gesat en France pour développer les achats inclusifs. En novembre 2020 à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, près de 20 personnes de différents départements et BUs ont été formées sur le développement des partenariats avec les Entreprises Adaptées et les ESAT.

Altavia Canada laisse la parole aux collaborateurs.trice.s pour s'exprimer à travers des sondages et des discussions mensuelles. Dans ce contexte marqué par le mouvement Black Lives Matter, la business unit a revu sa politique diversité afin de renforcer son dispositif de prévention du harcèlement.

L'initiative "Get Home Safe" portée par les collaborateurs.trice.s d'Altavia HRG avait pour objectif de trouver des solutions à l'insécurité ressentie par les femmes sur les lieux du travail ou aux alentours. Il s'agit désormais d'un programme plus vaste visant à sensibiliser les collaborateurs.trices sur l'égalité professionnelle et la diversité.

Altavia accompagne les futurs parents dans le parcours de la parentalité en commençant par l'accueil d'un nouvel enfant.

A ce titre, l'équipe Capital Humain française propose un kit de parentalité pour informer, conseiller et aider les futurs parents à bien préparer l'arrivée et les premiers jours de l'enfant mais également à bien organiser le retour au travail.

10

Éthique

Nos BUs s'engagent à respecter notre code de conduite et à communiquer sur le dispositif d'alerte afin de permettre à chaque collaborateur.trice d'être acteur de la prévention des risques.

Code de conduite

Altavia pratique un commerce loyal, respectueux des législations et des pratiques en vigueur.

Dans le souci de prévention de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, Altavia définit les comportements susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

La corruption est la perversion ou le détournement d'un processus ou d'une interaction avec une ou plusieurs personnes dans le dessein, pour le corrupteur, d'obtenir des avantages ou des prérogatives particulières ou, pour le corrompu, d'obtenir une rétribution en échange de sa complaisance.

Le simple fait de proposer et/ou de recevoir quoi que ce soit de valeur peut s'avérer inapproprié et contrevenir au présent code de conduite.

Il est interdit de recevoir toute rétribution, commission ou avantage particulier pour nous-mêmes ou pour nos proches.

Il est interdit également d'accorder directement ou indirectement, à qui que ce soit, tout avantage indu, financier ou non, afin que dans l'exercice de ses fonctions, il favorise la Société par ses actions ou comportements.

Sans que cela ne soit limitatif, la corruption concerne non seulement les versements d'argent liquide mais également l'octroi de tout ce qui peut avoir une valeur pour la partie qui la reçoit.





La Société prohibe les pratiques visées dans le présent code de conduite, en toutes circonstances et sous toutes formes qu'il s'agisse de relations avec une entreprise privée ou publique, avec une administration à l'échelon local, national ou international, ou avec un dirigeant, cadre ou employé d'une entreprise, que ce soit directement ou indirectement, y compris par le biais d'une tierce partie.

Cadeaux

Les cadeaux sont permis dans le cadre des relations commerciales et dans la mesure où :

- Leur valeur annuelle ne dépasse pas un montant raisonnable,
- Il ne s'agit pas d'une contrepartie d'un avantage octroyé à la personne physique ou morale qui propose le cadeau ou l'invitation.

De manière générale, la Société ne doit en aucun cas être en situation de devoir consentir des contreparties.

Dans l'hypothèse où des cadeaux d'usage - dans la limite d'un montant raisonnable - seraient envoyés, ils seraient redistribués aux collaborateurs.trices de la business unit, par exemple sous forme de loterie interne.

Invitations

Les invitations de quelque nature qu'elles soient sont légitimes pour autant que leur objectif se limite au maintien de bonnes relations commerciales.

Les invitations au restaurant doivent être limitées, réciproques et ne pas excéder une valeur raisonnable.

Les invitations à des voyages d'études et à des événements d'échanges (visites de sites, conventions...) ne sont acceptées que s'ils sont à caractère strictement professionnel et validés au préalable par la Direction Générale.

Conflit d'intérêts

Tout collaborateur.trice doit éviter toute situation susceptible de générer un conflit entre ses intérêts personnels (ou ceux des membres de sa famille ou de ses proches) et ceux de la Société.

Quelques exemples de comportements et de pratiques prohibés par la Société :

- S'agissant de nos relations fournisseurs, nous n'acceptons à titre personnel aucune remise ou ristourne particulière de leur part,
 - Tout ce qui favorise de manière irrégulière l'activité de la Société tels l'obtention irrégulière d'un marché, le versement d'argent à une personne privée à une entité privée ou publique ou encore à un agent de l'administration pour tenter de déroger aux lois et règlements...,
 - Tous types d'avantages indus à des clients publics ou privés, paiements de facilitation, financements ou donations illégaux à une tierce partie dans le but d'influencer la prise de décision commerciale de quelque manière que ce soit,
 - Il est également prohibé de prévoir une rétro commission d'une partie du prix contractuel à des employés du cocontractant ou à leur famille ou à des proches...
 - Les intérêts personnels d'un.e collaborateur.trice ne peuvent en aucun cas entrer en ligne de compte dans le choix d'un partenaire (fournisseur, sous-traitant...) ou dans le choix d'un collaborateur.trice à recruter.
- Des mesures particulières seront mises en place lors de la collaboration avec des clients ou fournisseurs ou intermédiaires :
- Il convient par exemple de vérifier la réputation et les antécédents des personnes et sociétés avec lesquelles sont amenés à travailler les collaborateurs.trices de la Société,





- En cas de doute, les collaborateurs.trices doivent examiner l'offre du fournisseur ou du client avec leur Direction Générale et si besoin, la refuser avec courtoisie et en invoquant nos règles internes,
- Dans le cas où une collaboration serait envisagée avec un partenaire ayant un lien personnel avec un collaborateur.trice de la Société, un accord express et préalable doit être sollicité auprès de la Direction Générale.

Tout collaborateur.trice ayant contrevenu aux règles ci-dessus énoncées est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement dans les conditions fixées par le Règlement intérieur et/ou de toute éventuelle sanction pénale.

La Société assure une formation adaptée aux collaborateurs.trices les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence désireux de se familiariser ou de compléter leurs connaissances dans ce domaine.

Dispositif d'alerte

ALTAVIA a mis en place un dispositif d'alerte afin de renforcer sa démarche éthique et de permettre à chaque collaborateur.trice d'être acteur ou actrice de la prévention des risques.

La Société met en place un dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Ce dispositif permet le recueil de signalements, émanant de collaborateurs.trices de manière désintéressée et de bonne foi, de comportements ou de situations contraires au code de conduite et portant notamment sur les domaines suivants :

- Crime ou délit ;
- Violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;

- Violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
- Violation grave et manifeste de la loi ou du règlement ;
- Menace ou préjudice graves pour l'intérêt général dont le lanceur d'alerte a eu personnellement connaissance ;
- Obligations définies par les règlements européens et par le Code monétaire ou financier ou le règlement général de l'Autorité des marchés financiers, et dont la surveillance est assurée par l'Autorité des marchés financiers ou l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution ;
- Existence de conduites ou de situations contraires au Code de conduite de la société, concernant des faits de corruption ou de trafic d'influence, ce, dès lors que la mise en œuvre de ces traitements répond à une obligation légale ou à un intérêt légitime du responsable de traitement ;
- Discrimination, harcèlement sexuel ou moral ;
- Non-respect des règles d'hygiène et de sécurité qui mettraient en péril la santé des collaborateurs.trices.

Par exemple, entrent dans le champ d'application de l'alerte dans le domaine économique : les infractions de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics ou de favoritisme.

Le lanceur d'alerte devra fournir les faits, informations ou documents quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement.

L'utilisation du droit d'alerte doit se faire dans le respect de la loi et des règles applicables dans le pays où le collaborateur.trice exerce ses activités.





Nous demandons à chaque collaborateur.trice de bien vouloir signaler tout comportement qui lui semblerait déplacé voire contraire au code éthique de la Société. La voie normale pour aborder de telles préoccupations est votre management.

Toutefois, vous pouvez vous rapprocher de votre référent Capital Humain et en dernier recours du responsable éthique d'ALTAVIA par le biais du dispositif d'alerte éthique. Pour ce faire, nous vous demandons de bien vouloir signaler ce type de comportement par mail à l'adresse : ethics@altavia-group.com.

Collaborateurs.trices référents

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres canaux d'alerte existants. Il est complémentaire.

Tout collaborateur.trice pourra donc utiliser son droit d'alerte portant sur l'un des domaines précités auprès de son management, direct ou indirect, de son référent Capital Humain, le cas échéant, ou de la Direction Générale. S'il estime que cette démarche peut constituer des difficultés, il pourra aussi, contacter le Responsable Éthique d'ALTAVIA à l'adresse mail indiquée ci-dessus.

Compte tenu de la présence d'Altavia dans différents Pays, l'anglais est à privilégier dans toute communication.

Procédure

En cas d'alerte portant sur les domaines comptable, financier, bancaire, de lutte contre la corruption ou le trafic d'influence, le Comité d'audit d'Altavia en sera informé.

En cas d'alerte portant sur la discrimination, le harcèlement ou le non-respect de la législation sur l'hygiène et la sécurité mettant en péril la santé des collaborateurs.trices, le Comité des nominations et des rémunérations d'Altavia en sera informé.

Dans tous les cas, les alertes seront traitées dans le respect des règles applicables au traitement des données personnelles. Aucun signalement formulé de manière anonyme ne sera pris en compte. En contrepartie, l'alerte sera recueillie, analysée et traitée de manière absolument confidentielle.

Le lanceur d'alerte sera informé sans délai de la réception de l'alerte.

L'alerte sera examinée dans les meilleurs délais et au plus tard dans un délai de huit jours.

Si aucune suite n'était donnée à l'alerte dans un délai raisonnable, le lanceur d'alerte pourra alors saisir l'autorité judiciaire ou l'autorité administrative.

Protection du lanceur d'alerte

Le lanceur d'alerte ne sera pas sanctionné pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Toute personne faisant obstacle de quelque façon que ce soit à la transmission d'un signalement pourra être sanctionnée d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende.

Si un comportement non conforme à la loi concernant les domaines susvisés est avéré il pourra donner lieu à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et à des poursuites judiciaires.

Les données relatives aux alertes seront conservées ou détruites conformément aux dispositions légales.

Il est rappelé que les alertes ne sont pas anonymes et que celles-ci ne doivent en aucun cas être motivées par de la malveillance et de la mauvaise foi sous peine de sanctions.



**RETAIL
FOR
HUMANS**



RETAIL FOR HUMANS

