



canopée
group

NOTRE CHARTE RSE

COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

Site web : www.canopee-group.com

Adresse : 77, boulevard Berthier – 75017 PARIS

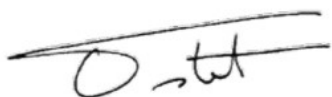
OCTOBRE 2020

MOT DE NOTRE CO-FONDATEUR

« Membre du Global Compact des Nations Unies depuis 2019, Canopee Group réaffirme cette année son engagement en matière de climat et de gouvernance éthique. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la 75^{ème} assemblée générale des Nations Unies et du 20^{ème} anniversaire du Pacte mondial des Nations Unies. Depuis sa création, notre cabinet a à cœur d'être garant de la transition écologique, de la protection de l'environnement ainsi que du respect et de la protection des droits de l'Homme.

Je suis donc honoré de confirmer que Canopee Group réitère aujourd'hui son adhésion au Global Compact des Nations Unies. Répondre aux enjeux climatiques et sociétaux revêt une importance capitale et constitue également un puissant levier de performance. Nous avons donc entamé des mesures et des initiatives concrètes qui sont présentées dans cette charte RSE. Nous produirons annuellement un rapport qui communiquera nos avancées en matière de Développement Durable. »

Olivier TASTET, co-fondateur et associé



CANOPEE GROUP EN QUELQUES MOTS

Canopee Group rassemble trois entités intégrées fonctionnant en synergie totale pour couvrir toutes les activités du marché du conseil.

Forts de notre expertise métiers, nous accompagnons nos clients à tous les stades de leur réflexion : de la mise en place de nouvelles méthodologies à l'amélioration de leurs opérations jusqu'à la transformation de leur organisation grâce à notre savoir-faire conseil. Nous intervenons également sur de grands enjeux actuels comme la Data, l'Intelligence Artificielle et la digitalisation de leurs activités.

L'échange continu et le partage de connaissances entre les experts de nos différentes Practices (Finance Quantitative, Risque et Réglementaire, Data Science) nous permettent d'aider efficacement nos clients à faire face aux problématiques les plus complexes.

Notre nom Canopee s'inspire, bien évidemment, de la canopée qui constitue la strate la plus élevée de la forêt tropicale. Considérée comme un véritable écosystème, elle abrite la majorité des êtres vivants et présente une biodiversité extrêmement riche. Nous avons donc pensé Canopee Group comme un écosystème rassemblant clients, candidats et collaborateurs pour relever ensemble le challenge de la complexité !

Notre écosystème

Canopee : un groupe et trois entités complémentaires pour un accompagnement global et dans la durée. Nous regroupons des spécialistes de la finance et de la transformation ainsi que des experts en valorisation de la donnée.

- **Awalee Consulting** (création en 2009) → « *Run the bank* »
Cabinet de conseil, spécialisé en finance, alliant expertise méthodologique et opérationnelle. Awalee intervient sur des problématiques pointues ayant trait à la finance quantitative, la fonction risque ou finance, tout en déployant son savoir-faire métier en maîtrise d'ouvrage et gestion de projets.
- **Keeppling Partners** (création en 2017) → « *Change the bank* »
Cabinet de conseil, spécialisé en finance, dédié à la transformation, l'organisation et la conduite du changement. Keeppling est un véritable façonneur de solutions adaptées aux évolutions du secteur financier.
- **Coperneec** (création en 2019) → « *From revolution to performance* » :
Cabinet de conseil cross-sectoriel spécialisé sur l'ensemble de la chaîne des savoir-faire autour de la Data Science, la Data Analyse, du Data Management, de l'Intelligence Artificielle et de la Digitalisation.

Chacune des entités du groupe Canopee s'est construite autour de principes et de valeurs qui constituent notre marque de fabrique.

Notre ambition : demeurer un cabinet tourné vers l'excellence, regroupant des spécialistes du secteur et des experts capables d'aider nos clients à faire face aux problématiques les plus complexes. Pour aujourd'hui, pour demain et pour longtemps.

Notre ADN combine excellence technique, expertise métier et expérience collaborateur. C'est ce qui nous unit et nous distingue. A travers notre volonté de grandir ensemble, nous accordons autant d'importance à la satisfaction de nos clients qu'à celle de nos collaborateurs.

Notre double promesse : la symétrie des attentions. Apprès de nos clients, nous nous engageons à les accompagner à chacune des étapes de leurs réflexions, depuis le cadrage initial jusqu'à la mise en œuvre opérationnelle de leurs projets. À nos collaborateurs, nous proposons des évolutions de carrières sur un large spectre de missions, où ils peuvent mettre à profit leurs compétences techniques, méthodologiques ou managériales.

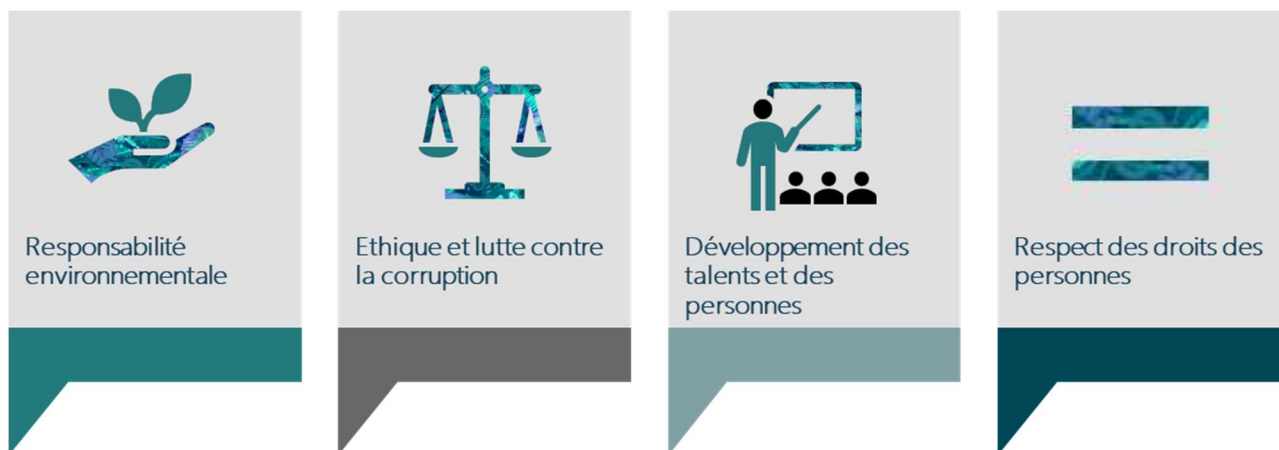
« Nous accordons autant d'importance à la satisfaction du client qu'à celle de nos collaborateurs, en offrant aux talents des parcours à leur mesure, en les écoutant et en nous mettant en quatre pour répondre à leurs aspirations, nous attirons les meilleurs profils, et pour longtemps... »

Olivier TASTET & Ronald LOMAS



LES VALEURS QUI NOUS ANIMENT

Au-delà de notre cœur de métier, des valeurs nous animent et guident au quotidien les actions de chacun de nos collaborateurs Awalee, Keepling et Coperneec. Nous avons choisi de nous engager sur des thématiques qui nous tiennent à cœur, et ce, dans quatre domaines complémentaires :



Nous avons édicté ces principes en nous référant à des sources externes, comme le Global Compact des Nations Unies, auquel nous adhérons depuis 2019 ou le code d'éthique et de déontologie du Syntec que nous faisons signer à chacun de nos nouveaux collaborateurs.

1	Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme	6	Contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé et obligatoire
2	Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme	7	Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
3	Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective	8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
4	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi	9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
5	Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin

Table 1 : les 10 principes du Global Compact de l'ONU

Nous avons également pris le temps d'écouter et de dialoguer en interne avec nos collaborateurs. Nous avons organisé, entre 2018 et 2019, des ateliers et des séminaires qui nous ont permis de formaliser une promesse employeur qui nous ressemble ainsi qu'une charte managériale qui nous lie à nos engagements.

Afin de nous assurer que ces actions trouvent un écho durable, nous détaillons nos convictions et nos principes dans un Welcome Booklet qui est remis à chacun de nos nouveaux collaborateurs le premier jour de leur arrivée. Par ailleurs, il leur est également demandé de signer notre charte interne.

Mais notre engagement va au-delà des principes et des déclarations puisque nous avons entrepris, dans chacun de ces domaines, des actions concrètes que nous étendons et renforçons un peu plus chaque année.

Parmi nos fiertés :

- Depuis 2019 nous sommes certifiés Médaille d'Or par EcoVadis avec un score global de 66/100. En De plus, nous nous situons au 95^{ème} percentile, cela signifie que notre score est supérieur ou égal à 95% de toutes les entreprises évaluées par EcoVadis. En d'autres termes, nous figurons ainsi parmi les 5% des entreprises les plus performantes en matière de sauvegarde de l'environnement. Pour rappel, EcoVadis propose un service d'évaluation complet de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), via une plateforme SaaS globale. La notation s'intéresse aux thèmes suivants : l'Environnement, le Social & Droits de l'Homme, l'Éthique et les Achats Responsables.
- Au mois de Juin 2020, nous avons obtenu le label Happy At Work 2020 avec une note de 4,04/5 ! Il s'agit d'un questionnaire anonyme comportant une quinzaine de questions sur différents sujets (développement professionnel, environnement de travail, management, salaire et reconnaissance, fierté et plaisir) pour explorer la motivation et l'engagement en interne. Les collaborateurs de nos trois entités ont donc eu l'opportunité de s'exprimer librement pendant quinze jours via l'enquête Happy At Work. Leurs réponses nous sont très utiles car nous avons pu évaluer l'efficacité de nos pratiques et processus RH : nous savons quels éléments sont particulièrement appréciés en interne et avons également pu élaborer des priorités sur nos axes d'amélioration pour progresser dans la motivation de nos collaborateurs.

Ainsi parmi nos points forts, nous pouvons partager les données suivantes :

- 86% de nos collaborateurs sentent qu'on leur fait confiance
- 86% de nos collaborateurs sont satisfaits de la manière dont ils articulent leurs vies professionnelle et personnelle
- 86% de nos collaborateurs apprécient la qualité des relations humaines (accessibilité, sincérité, collaboration) au sein de notre organisation
- 76,7% de nos collaborateurs éprouvent du plaisir dans leur travail
- 72, 1% de nos collaborateurs comprennent les évolutions possibles au sein de notre groupe (projet, promotion, mobilité interne...)

Parmi nos axes d'amélioration, nous devons augmenter quelque peu notre taux de recommandation et les avantages attribués aux collaborateurs. Il y a également un point d'attention concernant la redescende des informations. C'est pourquoi nous avons mis en place une newsletter interne en provenance des deux associés fondateurs pour informer les collaborateurs des décisions

stratégiques et des ambitions du groupe par écrit, en plus de fournir un update sur les missions remportées ou renouvelées et sur l'arrivée de nouveaux collaborateurs.

- Nous venons également d'obtenir le label Happy Candidates 2020 avec une note de 4,22/5. Via une dizaine de questions (réputation, processus de recrutement, informations données en entretiens...) les candidats partagent leur expérience de manière anonyme. Cela nous permet d'explorer en profondeur comment est vécue l'expérience candidats. Une de nos valeurs phares étant la bienveillance, nous sommes enthousiastes que les candidats reçus en entretien valorisent l'attention et le respect qui leur sont accordés.

LA RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

La responsabilité environnementale est un sujet qui nous tient à cœur. Nous avons décidé de la décliner à la fois dans la façon dont nous avons conçu notre espace de travail, dans la façon de nous déplacer et de consommer les ressources.



Notre espace de travail

Début 2019, nous avons emménagé dans la Maison Canopee, après plusieurs mois de rénovation. Nous avons conçu ce nouvel espace de travail en fonction notamment de critères d'efficacité environnementale.

Pour le chauffage d'abord, nous avons installé une chaudière très basse consommation. En termes d'éclairage ensuite nous avons relié tous nos luminaires, basse consommation, à un système central, privilégiant l'extinction automatique de toute une partie du matériel hors horaires de travail. Par ailleurs nous avons privilégié des aménagements permettant d'optimiser la circulation de la lumière naturelle, ce qui nous permet un recours minimal aux éclairages électriques.

Nos déplacements

Nous encourageons nos collaborateurs à se déplacer en transport en commun en leur remboursant la moitié du prix de l'abonnement au titre de transport. Nous mettons par ailleurs à la disposition des collaborateurs qui utilisent des moyens de transport alternatifs comme le vélo ou la trottinette (traditionnelle ou électrique) des emplacements pour se garer en sécurité à l'intérieur de nos locaux.

Nos habitudes et modes de consommation

Dans nos heures de travail, comme dans les moments off, nous nous efforçons de favoriser des modes de consommation durables et raisonnés.

Réduction de notre consommation de papier

L'utilisation du papier est l'un de nos premiers points d'attention. Afin d'en limiter au maximum l'usage, nous avons mis une série d'actions simples à suivre au quotidien :

- Campagne de sensibilisation de nos collaborateurs
- Dématérialisation des échanges internes via mail ou chat
- Archivage des documents sous format électronique
- Equipement des salles de réunion d'écrans afin de projeter et de ne plus imprimer les supports de présentation
- Paramétrage des imprimantes en noir et blanc et en recto-verso
- Réutilisation des impressions inutiles en feuilles de brouillon

Nous avons également paramétré nos signatures d'email avec l'ajout du message « vert » suivant : *Pensez à l'environnement ! N'imprimez cet email que si c'est nécessaire.* Nos collaborateurs affirment ainsi leur volonté de prendre soin de la planète. Ce message se veut également inspirant pour les destinataires de nos emails afin qu'ils respectent la nature en adoptant une éco-attitude.

En outre, d'ici la fin de l'année, nous aurons dématérialisé la quasi-totalité de notre processus de recrutement, et en début d'année prochaine nous nous attèlerons au processus d'évaluation.

Ressources durables

L'utilisation de matériel durable est le second axe sur lequel nous avons travaillé.

- En mettant à la disposition de nos collaborateurs des tasses ainsi que des mugs thermos pour prendre leurs thés et cafés, ce qui nous permet de ne plus utiliser de gobelets cartonnés pour les boissons chaudes et de réduire notre production de déchets
- En mettant également à disposition des gobelets lavables et réutilisables afin de pouvoir se servir aux fontaines à eau sans utiliser de gobelets en plastiques jetables
- En offrant à nos collaborateurs des sacs cabas en tissus pour transporter facilement leur effets personnels et/ou outils de travail. Nous réduisons ainsi notre consommation de sacs jetables
- En mettant à la disposition de nos collaborateurs une machine à café à grains qui ne produit aucun déchet de type plastique ou aluminium
- En mettant en place deux fontaines à eau avec accès direct à l'eau potable, limitant ainsi l'usage des bouteilles en plastique
- En encourageant nos collaborateurs à utiliser l'un des deux lave-vaisselles mis à leur disposition
- En installant des sèche-mains dans les toilettes afin de réduire l'utilisation excessive de papier absorbant

Par ailleurs, nous avons décidé de privilégier les solutions informatiques proposées en SaaS, afin de promouvoir la durabilité de l'hébergement de nos données. Nous sommes en train de migrer l'ensemble de notre système informatique dans Zoho One, une solution SaaS hébergée chez l'éditeur.

Recyclage des déchets

Le troisième axe de notre réflexion concerne la collecte et le recyclage de nos déchets quotidiens, de bureau, ou encore informatiques.

Nous faisons appel depuis plusieurs années à la société Cèdre qui effectue la collecte, le tri et le recyclage de nos papiers de bureau, cartouches d'imprimante et autres déchets recyclables (ampoules). Notre impact environnemental sur la période allant du 01/01/17 au 30/04/18¹ a été de 412 kg de papier recyclé, 17 arbres sauvés, 30 000 litres d'eau économisés, 550 kg de CO2 préservé, 4 000 kw/h.

Concernant la gestion de notre équipement informatique, nous faisons appel à la société Dryve Informatique pour gérer le recyclage de notre matériel.

Lors de notre emménagement dans la Maison Canopee nous avons donné une nouvelle vie au mobilier et équipements qui n'ont pas pu trouver leur place dans nos nouveaux locaux en faisant notamment des dons auprès des collaborateurs ou d'associations.

Depuis notre installation dans nos nouveaux locaux, nous utilisons les poubelles verte, jaune et blanche afin de pouvoir réaliser le tri sélectif appliqué dans notre quartier. Dans notre espace Cuisine, nous avons également instauré deux poubelles de tri : la première dédiée exclusivement au carton et au plastique et la seconde pour les ordures ménagères.

Par ailleurs, depuis janvier 2020 nous collectons les piles ainsi que les batteries usagées de nos collaborateurs via une boîte de récupération CorePile (éco-organisme sous agrément de l'Etat). Les piles usagées ne doivent pas se mettre dans la poubelle « classique » puisqu'elles contiennent des métaux utiles comme le fer, le nickel, le manganèse ou encore le zinc. CorePile assure donc la collecte ainsi le recyclage des piles et accumulateurs portables. Une fois collectées, les piles de nos collaborateurs sont regroupées, triées, puis leurs métaux sont extraits pour fabriquer de nouveaux objets (exemples : cadre de vélo, grillage, nouvelle batterie, quincaillerie, couverts...etc.)

Nous avons également mis à disposition un contenant pour récupérer tous les bouchons en plastique de boissons (eau, lait, soda, jus de fruits, compotes...). Il s'agit d'un geste simple et citoyen ! Dès que notre collecte atteindra une cinquantaine de kilos, nous irons les déposer directement auprès de l'organisation à but non lucratif Les Bouchons d'Amour. Cette association a pour but de collecter tous les bouchons et couvercles en plastique, de les trier et de les revendre à un recycleur afin d'aider au financement de matériel et d'équipements pour des personnes handicapées. L'argent issu de la vente des bouchons est

¹ Nous étions en espace coworking du 01/05/18 au 31/01/19, le temps des travaux dans nos nouveaux locaux

intégralement reversé au profit des personnes handicapées (exemples : acquisition de matériel comme des fauteuils roulants, opérations humanitaires ponctuelles...).

Réduction globale de notre empreinte environnementale

Nous essayons d'insuffler des réflexes écoresponsables auprès de nos collaborateurs. En effet, nous diffusons régulièrement en interne des documents prônant des comportements écologiques & vertueux et comportant également des astuces directement applicables au quotidien.

Durant l'été, nous avons notamment rédigé un guide écoresponsable à adopter pour les vacances (exemples : bien choisir sa crème solaires, astuces naturelles pour éloigner les moustiques, conseils pour adopter des objets durables et pratiquer des activités respectueuses de l'environnement...etc.). De plus, pour la « rentrée », nous avons édité une charte écoresponsable dédiée au numérique comportant des conseils pour diminuer la consommation d'énergie sur son ordinateur, alléger ses emails, optimiser le stockage de ses données et des impressions ou encore optimiser ses recherches web.

Par ailleurs, tous les mois, nous publions la liste des fruits et légumes de saison pour inciter nos collaborateurs à avoir une alimentation saine, locale et non transformée.

Une formation interne sur l'initiation au Zéro Déchet a été donnée début octobre par notre Brand Manager, passionnée par ce sujet et elle-même adepte de ce mode de vie. Les collaborateurs ont pu mieux comprendre le problème des déchets (impacts visibles et cachés) et passer à l'action avec des solutions concrètes Zéro Déchet.

Afin de consommer autrement, nous avons installé une bibliothèque pour favoriser le troc de livres entre collaborateurs. Ces derniers peuvent donc déposer les livres en bon état dont ils n'ont plus utilisé afin de leur offrir une seconde vie mais aussi de récupérer ceux susceptibles de les intéresser. Cette initiative devient un lieu d'échange et de partage en facilitant la remise en circulation des livres au lieu de les laisser prendre la poussière sur les étagères de nos logements. De plus, les personnes déposant des livres ont la possibilité de glisser un bref commentaire afin de partager leur avis sur le livre ou d'expliquer leur coup de cœur.

Enfin, nous allons prochainement lancer notre Green Community qui rassemblera des collaborateurs volontaires souhaitant s'impliquer sur les sujets sociaux et environnementaux. Il s'agira d'un véritable laboratoire d'idées ayant pour optique de créer différentes initiatives RSE au sein de la Maison Canopee dès 2021.

ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Notre adhésion au Global Compact des Nations Unies matérialise notamment notre engagement pour lutter contre la corruption sous toutes ses formes. En interne comme en externe, nous nous efforçons de mettre en œuvre des principes stricts en termes de transparence, d'éthique et de déontologie.

Gouvernance et processus de décision

Canopee est un groupe indépendant, toujours détenu par ses associés fondateurs, ce qui permet de garantir la pérennité des valeurs d'éthique qui ont présidé à son développement. La gouvernance que nous avons mise en place au fil du temps nous permet d'allier flexibilité et transparence.

Un comité opérationnel Groupe se réunit toutes les semaines afin de traiter les questions business, RH, opérationnelles qui se posent. Des boards mensuels, par marque et fonction, permettent de prendre du recul sur la période écoulée et fixer les caps à moyen terme. Enfin, un comité de Direction se réunit par ailleurs deux fois par an pour faire le point sur les réalisations et fixer les objectifs stratégiques.

Des communications sont effectuées régulièrement, à destination des collaborateurs, pour les tenir informés des décisions et des orientations prises :

- o De vive voix durant des événements formels ou informels, dans nos locaux ou à l'extérieur
- o Via une newsletter « Leadership Update » ou des bulletins d'information ponctuels envoyés par email et publiés en parallèle sur Workplace, notre réseau social interne

Ethique des affaires

En matière d'éthique des affaires, nous demandons à nos collaborateurs de signer, à leur arrivée, une lettre d'engagement portant sur trois grandes thématiques : les pratiques commerciales, la promotion du groupe et les conflits d'intérêt.

Les pratiques commerciales

Des pratiques commerciales véritablement éthiques ne se fondent pas uniquement sur la crainte de complications juridiques ni sur l'avantage compétitif qui peut en résulter. Des pratiques commerciales éthiques impliquent une compréhension claire des exigences d'honnêteté et de loyauté, et une motivation de la part des collaborateurs pour agir à tout moment en accord avec celles-ci. Nous avons donc défini des normes exigeantes s'intégrant dans un ensemble cohérent de principes éthiques. Nous respectons également les clauses des contrats signés avec ses clients, notamment sur la non-sollicitation de personnel, et le non-versement de « pots de vin ».

La promotion du Groupe

Par ailleurs, chaque collaborateur s'engage à promouvoir activement les intérêts du Groupe en se conduisant loyalement, de manière éthique et d'une façon qui satisfasse pleinement toutes les lois et réglementations en vigueur. À cette fin, aucun collaborateur ne devra profiter de manière déloyale d'une autre personne par manipulation, dissimulation, abus d'informations privilégiées, présentation inexacte de faits importants ou par toute autre pratique ou opération déloyale intentionnelle.

La gestion des conflits d'intérêt

Un "conflit d'intérêts" personnel existe chaque fois qu'un salarié est confronté à un choix entre ses intérêts personnels et ceux de l'entreprise. De tels conflits peuvent mettre en cause l'intégrité de l'entreprise. Il est donc essentiel que le service rendu à l'entreprise ne soit pas subordonné à un gain ou un avantage personnel et que tous les salariés se sentent tenus d'agir au mieux des intérêts de celle-ci et d'éviter jusqu'à la possibilité d'un conflit. En particulier, chacun de nos collaborateurs agira pour que ni son intérêt personnel ni celui de sa famille immédiate n'influencent son choix en cas de décision à prendre. Il se déterminera le cas échéant en toute conscience et en toute loyauté vis-à-vis du Groupe, et se fera aider en cas de doute par sa hiérarchie ou la Direction des Ressources Humaines.

Politique en matière de cadeaux

Nous avons choisi de centraliser le processus de décision en matière de cadeaux ou d'invitations de clients à des événements : la nature, le montant et la liste des bénéficiaires est mise en commun et validée de façon collégiale et transparente. Par ailleurs, sur une base plus régulière, nous effectuons un contrôle systématique des notes de frais de nos équipes commerciales : chaque montant engagé doit être justifié et conforme à nos règles internes. Enfin, à l'échelle du Groupe, des Commissaires aux Comptes externes viennent vérifier la conformité de nos comptes annuels.

Ethique des consultants

Nous demandons par ailleurs à chacun de nos collaborateurs d'agir en conformité avec les 7 principes et valeurs édictés par le code de déontologie du Syntec :

1 | Compétence

2 | Transparence

3 | Intégrité

4 | Devoir de conseil

5 | Confidentialité

6 | Loyauté

7 | Ethique

Nous leur remettons ce document papier dès leur arrivée au sein de la Maison Canopee.

Par ailleurs, chaque collaborateur signe la lettre d'engagement au code de conduite Canopee Group comportant les sections suivantes :

1. CONFIDENTIALITÉ ET SECRET PROFESSIONNEL
2. DISCRIMINATION ET HARCELEMENT
3. ETHIQUE DES AFFAIRES

RESPECT DU DROIT DES PERSONNES

Le respect du droit des personnes est évidemment l'une des valeurs fondatrices de notre Groupe, via des actions dans quatre domaines complémentaires :



Santé et sécurité des collaborateurs

Notre Groupe adhère au SEMSI qui assure le suivi de nos collaborateurs, au travers les visites médicales d'embauche puis tous les 2 à 5 ans. Nous suivons au plus près les recommandations formulées par leurs experts à l'issue des visites dans nos locaux, afin d'améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs, notamment en termes de posture de travail et d'équipement.

Par ailleurs, conformément à la réglementation, l'affiliation à la mutuelle et la prévoyance est obligatoire pour l'ensemble de nos collaborateurs. Notre Groupe prend en charge 50% de la cotisation à la mutuelle. Des Guides Santé et Prévoyance sont transmis aux collaborateurs à leur arrivée dans l'entreprise, via notre Welcome Booklet.

Les locaux dans lesquels nous avons emménagé en février 2019 ont été entièrement rénovés et sécurisés. Pour ce faire, nous avons fait appel à la société Aktis Partners, pour la conception des espaces et des équipements, ainsi qu'à Vérif Incendie pour l'installation incendie.

Egalité et non-discrimination

La lutte contre toutes les formes de discrimination est un axe important de notre politique de gestion des ressources humaines. Dans le cadre du recrutement, nous nous appuyons uniquement sur des critères objectifs et fondons nos décisions exclusivement sur les compétences des candidats.

Nous ouvrons bien évidemment notre recrutement aux candidats étrangers et les accompagnons, lorsque cela est nécessaire, dans la procédure de changement de statut. Depuis la création de notre Groupe, nous avons recrutés des collaborateurs issus de près d'une vingtaine de nationalités différentes.

Tous les intervenants de notre process de recrutement (Chargé(e)s de recrutement, Business managers...) veillent à appliquer notre politique de non-discrimination sur laquelle ils sont sensibilisés à leur arrivée. Une lettre d'engagement sur la non-discrimination et le harcèlement est signée par chacun de nos nouveaux collaborateurs. Ces actions concernent, à la fois, notre responsabilité sociétale en tant qu'employeur et le bien vivre ensemble que nous souhaitons promouvoir au sein de notre Groupe.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur importante : nous suivons régulièrement l'évolution de la répartition de nos effectifs et continuerons sans cesse de nous assurer que nous tendons de plus en plus vers la parité et l'équité. En Février 2020, nous avons obtenu la très belle note de 84/100 concernant l'équité professionnelle Femmes / Hommes au sein de notre organisation. Nous avons bien évidemment publié cette information sur notre site internet.

Représentation des salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, nous organisons régulièrement des élections dans le but de doter nos collaborateurs de représentants. Les prochaines élections concernant le comité social et économique sont programmées courant 2021 pour l'entité Awalee. De ce fait, le processus de dialogue social et de négociation collective sera enclenché début 2021.

Notre politique d'achats

La politique d'achats mise en place au sein de notre Groupe soutient nos valeurs et nos engagements. Au-delà de notre souhait de travailler avec des fournisseurs respectueux des droits de l'Homme et des normes internationales du travail, nous tenons également à inclure des entreprises du secteur protégé dans nos appels d'offre, notamment lors de la fabrication d'objets de communication ou le recyclage du papier.

Lorsque nous avons besoin d'une prestation traiteur pour nos événements internes, nous favorisons les entreprises solidaires puisque nous faisons appel à un ESAT à savoir un Établissement et Service d'Aide par le Travail. Il s'agit d'un lieu d'accompagnement et d'insertion pour les travailleurs handicapés. Nous nous adressons à l'ESAT « Atelier du Château ». Géré par l'Association La Résidence Sociale, il accueille 74 personnes handicapées mentales, encadrées par une équipe de professionnels.

L'ESAT « Atelier du Château » a plusieurs objectifs :

- Favoriser l'intégration et l'évolution des travailleurs handicapés
- Développer leur potentiel technique afin d'atteindre un niveau d'autonomie maximal
- Leur permettre d'accéder au monde ordinaire du travail
- Intéresser la société aux droits, aux besoins et aux compétences des travailleurs handicapés
- Contribuer à transformer le regard porté sur la personne handicapée et sur le handicap en général

Par ailleurs, GESTI-PRO, l'entreprise de nettoyage avec laquelle nous travaillons, est Certifiée ISO 9001 v 2008 et a initié en janvier 2009 une démarche environnementale pour une certification ISO 14001 v 2004 obtenue en juillet 2010. Les bénéfices issus de cette certification sont nombreux :

- La maîtrise des aspects réglementaires
- La réduction des impacts du nettoyage des locaux sur l'environnement, notamment en développant l'usage de produits éco labellisés
- La valorisation et le maintien des compétences des équipes
- L'implication et la motivation de tous, pour améliorer en permanence la qualité des prestations, l'efficacité de l'organisation et la prévention du risque

En outre, nous reversons la taxe d'apprentissage de nos trois entités (Awalee, Keeppling et Coperneec) à la Fondation des amis de l'atelier. Il s'agit d'un acteur majeur de l'accompagnement de personnes en situation de handicap psychique et mental en France. Nous sommes fiers de contribuer ainsi à des actions écoresponsables et solidaires.

DEVELOPPEMENT DES TALENTS ET DES PERSONNES

Nos collaborateurs constituent notre ressource la plus précieuse : nous nous efforçons de faire en sorte que le lien qui nous unit soit le plus solide et le plus durable possible. L'embauche de la totalité de nos collaborateurs en CDI constitue une première étape. Par ailleurs, nous avons choisi de construire notre politique de gestion des ressources en mettant l'accent sur quatre thèmes complémentaires :



Les fondements du vivre ensemble Canopee Group

Au-delà de notre cœur de métier, notre raison d'être est prédominante. Notre secteur d'activité est particulièrement exigeant et concurrentiel mais nous cultivons un environnement bienveillant et propice à l'épanouissement de chacun. Canopee Group est une entreprise à taille humaine, c'est pourquoi la qualité des relations interpersonnelles est primordiale à nos yeux. Nous favorisons donc l'échange, l'esprit collaboratif et l'accessibilité de notre top management.

A date, nous comptons 86 collaborateurs dont l'âge moyen est de 31 ans. Concernant la parité : il y a 30% de femmes et 70% d'hommes dans nos effectifs.

Nous sommes « *Aware* » : Chaque jour, les résultats et l'excellence sont au cœur de notre engagement, et ce, dans toutes les fonctions du Groupe. Nous sommes également « *Awesome* » : ce goût de la performance ne s'atteint en aucun cas en sacrifiant les relations entre collègues. Nous sommes ainsi très attachés à des valeurs comme le respect, l'écoute, l'accessibilité et la proximité

Notre philosophie : une relation win-win ! Nous cultivons un fort sentiment d'appartenance. Nous souhaitons bâtir avec nos collaborateurs un projet personnalisé et une relation qui aient du sens, pour eux, pour nous ainsi que pour nos clients.

A l'issue de nombreux échanges avec nos collaborateurs, nous avons complété notre autoportrait en formalisant deux documents qui illustrent bien ce que nous sommes et comment nous fonctionnons :

- o Notre promesse employeur qui s'articule autour de quatre thèmes centraux : un champ des possibles large, des missions de qualité, un groupe à taille humaine ainsi qu'un suivi continu et personnalisé
- o Notre charte managériale qui reprend les cinq valeurs qui guident nos actions au quotidien comme l'engagement, l'initiative, l'écoute, le partage d'expérience et le respect

Bien entendu, nous aidons nos collaborateurs à cultiver les compétences techniques ou humaines qui permettent d'atteindre cette double ambition, via un accompagnement continu.

La gestion des talents

Le Talent Development Manager

L'accompagnement de nos collaborateurs, tout particulièrement des consultants, qui sont amenés à passer l'essentiel de leur temps chez des clients, est au cœur de notre politique de gestion des collaborateurs. Pour marquer cette importance, nous avons décidé de créer, en 2018, un poste de Talent Development Manager.

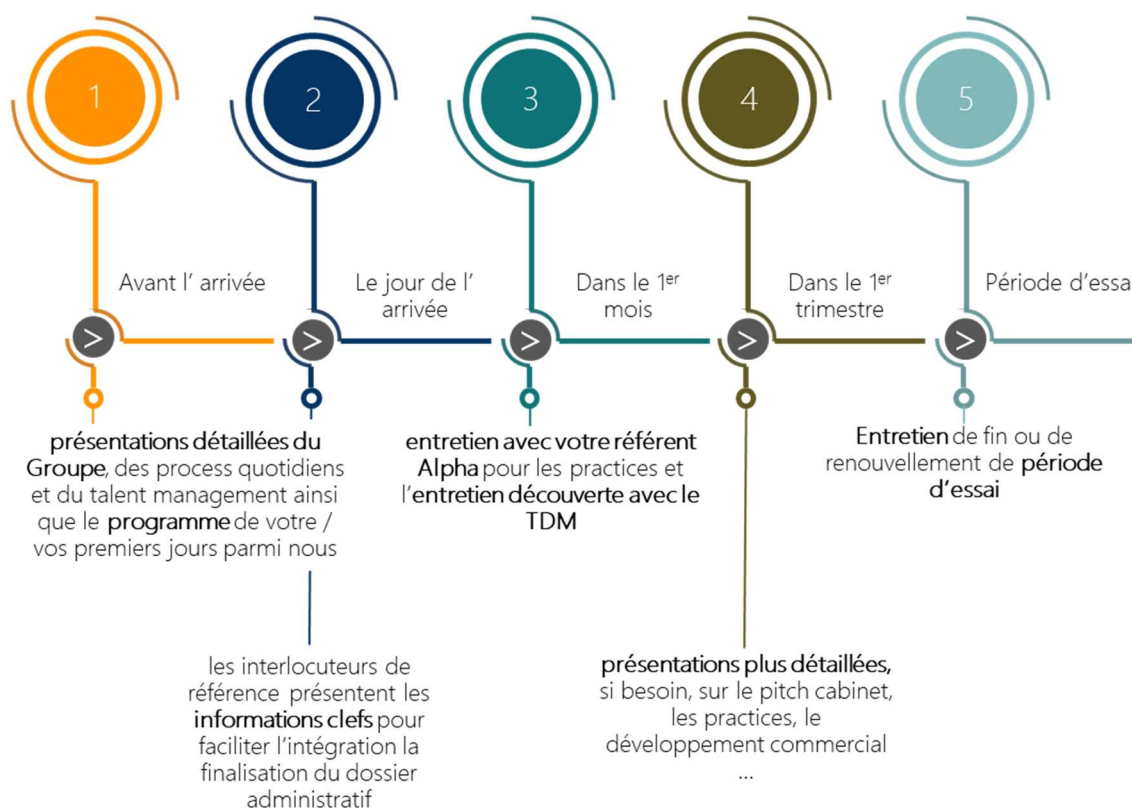
Notre « TDM », coach certifiée, est ainsi chargée de définir et d'appliquer notre politique de gestion des collaborateurs via six leviers :

Suivi individualisé	Pilotage processus RH	Recueil des besoins
Assure le suivi RH individualisé des collaborateurs notamment via des rendez-vous sur les temps forts de la vie du consultant que sont l'intégration au cabinet, la prise de mission et le rebond entre deux missions.	Pilote l'on-boarding, les bilans annuels, les processus de Talent Review et la mobilité entre les marques du groupe.	Identifie, recueille et centralise tout au long de l'année la satisfaction et les aspirations des collaborateurs, que ce soit en termes de missions ou de formation.
Formation	Coaching individualisé	Expérience collaborateur
Soutient le développement de notre catalogue de formations.	Propose un coaching individuel pour améliorer la posture, l'aisance et la performance en situation de travail aux consultants qui en font la demande.	S'assure que l'expérience collaborateur vécue est alignée avec nos valeurs et l'ADN du Groupe Canopee.

Le processus d'on-boarding

L'accompagnement de nos collaborateurs débute dès le jour de leur arrivée pour couvrir ensuite la durée de leur période d'essai. L'expérience collaborateur est au cœur de toutes nos réflexions et décisions : ce suivi de proximité par notre Talent Manager et nos Business Managers fait toute la différence !

La « matinée intégration » est l'occasion de présenter qui nous sommes (nos activités, notre organisation, les règles du jeu...), les processus et procédures opérationnelles qui structurent notre quotidien ainsi que notre politique de gestion des talents. Ces différents éléments sont présentés aux nouveaux collaborateurs et remis sous la forme de Welcome Booklets, régulièrement mis à jour, auquel ils pourront se référer dans la durée.



Le suivi continu des consultants

L'accompagnement des collaborateurs par notre TDM, une fois l'on-boarding effectué, s'organise autour de trois temps forts :

- o Le démarrage de mission
- o Le suivi en mission
- o Le rebond de fin de mission

Ces rendez-vous sont des moments d'échange privilégiés pour informer les collaborateurs, recueillir leurs feedbacks et envisager l'avenir. Ils servent également à identifier les situations de stress ou les besoins d'accompagnement ou de coaching.

En outre, notre objectif est d'offrir à nos talents des perspectives de missions et d'évolution variées au sein des trois entités du groupe, et ce, dans un environnement alliant excellence, exigence et convivialité. Nous avons construit des ponts entre Awalee (conseil opérationnel), Keepling (change management) et

Coperneec (data science). Chaque collaborateur a la possibilité de passer librement d'une entité à une autre pour découvrir tous les horizons du monde du conseil en finance ou de la data en fonction de leurs aspirations et appétences. Ils peuvent appréhender de nouveaux sujets et monter ainsi rapidement en compétences.

La politique de gestion des talents

L'objectif de notre politique de gestion des talents est de nous assurer qu'à chaque instant nous disposons des talents adaptés aux besoins de nos clients et à nos objectifs de développement et également que nos collaborateurs puissent accroître leurs compétences et leurs savoirs, et plus généralement se développer au sein de notre groupe.

Notre dispositif de gestion s'articule autour de cinq éléments :

- Les attendus
- Le grading
- Le modèle de compétences
- La politique de rémunération
- Le processus de bilan annuel et d'évaluation

Afin de valoriser le parcours de nos consultants, nous avons mis en place un système de grades permettant à chacun de se situer au sein de l'organisation, depuis le Junior jusqu'à l'Expert. Ainsi, les attentes du Management sont transparentes vis-à-vis de chaque grade et permettent de calibrer les objectifs et d'obtenir un engagement ciblé.

Nous avons mis en place une rémunération évolutive et génératrice de valeur ajoutée qui encourage la performance individuelle, tout en intégrant une dimension plus collective et en récompensant les résultats qualitatifs et quantitatifs. Par ailleurs, depuis 2017, nous avons mis en place un dispositif de participation aux bénéfices, avec un plan d'épargne entreprise associé.

Les bilans annuels sont le rendez-vous des collaborateurs pour faire le bilan de l'année écoulée et étudier avec leur Manager et le Talent Development Manager leurs souhaits et perspectives d'évolution. L'entretien professionnel est un acte clé du management au sein de Canopee Group. Sur le plan collectif, il constitue un pilier de la gestion des Ressources Humaines et le cadre d'exercice de la Responsabilité de notre entreprise en matière de formation.

Pour assurer la cohérence et l'équité en termes de grade, de rémunération et de formation, une « Talent Review » a lieu annuellement pour identifier et valoriser équitablement le savoir-faire et les compétences de chacun.

Le partage des savoirs et l'innovation

Canopee Group investit beaucoup dans le développement de ses collaborateurs et encourage l'audace ainsi que l'esprit d'initiatives. Chacun d'entre nous possède des compétences & expériences uniques et peut les mettre à profit en interne : formations, groupes de discussions sur des sujets d'actualité, business cases, rédaction de publications, lancement de nouvelles offres ou de chantiers d'envergure...etc. Nos collaborateurs ont un espace pour exprimer pleinement leurs talents !

Les practices

Nous pensons que l'excellence se partage, se transmet et s'acquiert. Nos diverses activités favorisent l'échange des savoirs et le partage d'expériences. Portées par le Top management, les Practices permettent aux collaborateurs de perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances. Il s'agit de véritables communautés dédiées à la recherche et à l'innovation : cette intelligence collaborative orientée business facilite ainsi l'acquisition de nouvelles compétences.

Au sein des Practices, nous partageons des connaissances, enrichies par la veille et le retour d'expérience de chacun. Nos collaborateurs aiguisent leur esprit critique, stimulent leurs neurones et développent leur potentiel ! Ils contribuent, en outre, au développement de nouvelles offres et peuvent proposer de nouvelles idées sur des projets internes. Par ailleurs, la rédaction de livres blancs et de blog posts constitue la vitrine du savoir-faire Canopee auprès de la profession et de nos (futurs) clients. Mais le plus important est d'être ensemble au-delà des missions et des déplacements. C'est aussi ça l'esprit d'équipe Canopee.

3 PRACTICES



QUANTITATIVE FINANCE

Développer notre savoir-faire lié à l'ensemble des problématiques quantitatives à l'œuvre dans le secteur de la finance.

- o Modèles de valorisation de produits dérivés complexes # R&D Front
- o Modèles quantitatifs d'estimation des indicateurs de risques de marché, contrepartie et crédit # Quant Risk
- o Benchmarking et validation de modèles



RISK & REGULATORY

Développer nos expertises en gestion des risques et nos connaissances de pointe en matière réglementaire.

- o Cartographie rigoureuse des réglementations à l'œuvre dans le secteur financier européen, avec un focus particulier sur les activités de BFI
- o Revue des problématiques de risk management et étude des impacts des réglementations présentes et à venir



DATA SCIENCE

Développement de nos savoir-faire méthodologiques partout où la data science apporte de nouvelles réponses aux enjeux clients.

- o Prédiction, méthodes statistiques et machine learning
- o Étude de comportements et scoring, classification et clustering
- o Pre-processing data management et data quality

Les Practices sont des lieux d'échanges organisés autour d'actions concrètes et régulières :

- o Les formations : 1 par mois
- o Les notes Quant et les notes d'analyse : 1 par mois
- o Les groupes de discussion : 1 par mois

La Canopee Academy

Nous pensons qu'il n'y a pas d'âge pour apprendre. Dans la lignée des Practices, la Canopee Academy, permet de partager les expertises et de monter en compétences rapidement sur de nouveaux sujets.

De nos jours, nous montons en compétences tout au long de notre carrière. A fortiori dans un secteur comme la Finance, hautement technique et en constante évolution réglementaire. La Canopee Academy a donc été créée pour renforcer les compétences métier et partager les expertises au sein de la tribu Canopee.

La technique n'étant pas tout, la Canopee Academy permet également d'approfondir les savoir-faire méthodologiques et le savoir-être, et ce, grâce à des formations spécialisées. En outre, il n'y a pas d'âge pour transmettre son savoir-faire : les collaborateurs sont invités et incités à jouer tour à tour le rôle de l'enseignant et de l'apprenant.

Voici quelques exemples de formations ayant été réalisées : gestion de projets, produit equity, infrastructures de marché, trading d'énergie, fondamentaux de l'ALM, introduction à la data science...etc.

Par ailleurs, durant le confinement et plus particulièrement d'Avril à Août 2020, l'ensemble de nos collaborateurs ont eu accès à la plateforme LinkedIn Learning pour développer leurs compétences avec des cours en ligne spécialement choisis pour eux !

Les moments 'off'

Pour entretenir le lien privilégié qui nous unit, nous rythmons l'agenda de nos collaborateurs en leur proposant régulièrement des moments off. Sur base du volontariat, ils peuvent ainsi faire des sessions de sport, se rendre aux afterworks, participer à des barbecues sur notre terrasse, aux séminaires d'entreprise ou encore à notre Christmas Party annuelle...

Au-delà des missions, faire partie de Canopee, c'est travailler dans une atmosphère mêlant plaisir et bonne humeur !



Nous organisons donc régulièrement des événements qui sont pour nous, des moments de partage de convivialité permettant aux consultants en mission, dans des environnements différents, de tisser des liens (soirées, week-ends, coaching sportif, semi-marathon, club de foot, escape game... etc.).

Compte tenu de la pandémie actuelle, les événements internes de team building ont malheureusement dû être annulés. Dès que la situation sanitaire le permettra, nous organiserons de nouveaux moments conviviaux à la Maison Canopee ou en extérieur.