



canopee
group

NOTRE COP 2021

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 2021

MOT DE NOTRE CO-FONDATEUR

« Membre du Global Compact des Nations Unies depuis 2019, Canopee Group réitère cette année encore son engagement et sa volonté de poursuivre les actions entreprises en faveur de la préservation de notre planète, du respect des Droits de l'Homme, de la lutte contre la corruption et des conditions de travail de nos collaborateurs.

2021 est une année particulière car elle demeure marquée par l'épidémie de Covid-19. L'action de notre groupe s'en est trouvée d'autant plus renforcée en matière de gouvernance éthique et de protection de l'environnement.

Notre Démarche de Responsabilité Sociétale s'inscrit véritablement dans une logique d'amélioration continue et témoigne de notre volonté de promouvoir nos initiatives afin d'avoir un impact positif sur la société au quotidien. Nous communiquons ainsi régulièrement sur nos réalisations auprès du Global Compact, dans les appels d'offres de nos clients, en interne auprès de nos collaborateurs et en externe sur nos réseaux sociaux.

Nous souhaitons, à notre échelle, être acteur du changement pour Demain et les générations futures. »

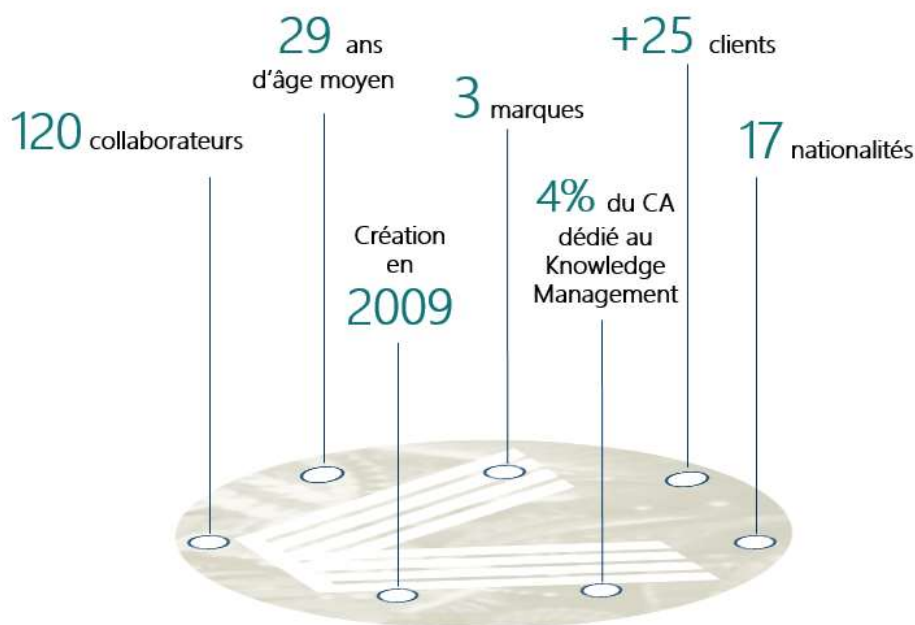
Olivier TASTET, co-fondateur et associé



A stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'O. TASTET'.

PRESENTATION DE NOTRE GROUPE

Voici quelques chiffres clés :



Canopee Group rassemble 3 marques intégrées, chacune spécialisée sur un segment du marché du conseil. 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.

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 marques fonctionnant en synergie totale pour un accompagnement global et dans la durée.

- o **AWALEE CONSULTING** (création en 2009) → « *Run the bank* »
Cabinet de conseil indépendant spécialiste du secteur financier alliant expertise méthodologique et opérationnelle.

Notre offre Métier :

- Ingénierie financière, pricing et actuariat
- Risk Management : marché, crédit, contrepartie, liquidité
- Reporting financier et prudentiel, gestion de bilan, ALM
- MOA Métier, Risque et Finance
- Front / Middle / Back office
- Expertise réglementaire

Cette expertise métier est au cœur de notre proposition de valeur dans les domaines d'activité suivants : Banques d'investissement, Asset Management, Banques dépositaires, Banque de détail, Assurance, Services financiers spécialisés.

Nés en 2009 en pleine crise financière, cette période complexe nous a conduits à une conclusion simple : face aux exigences accrues et à la nécessité de faire preuve de souplesse, nous nous devons d'aider nos clients à se concentrer sur leur performance. Pour accomplir cette mission et simplifier la vie de nos clients, nous nous appuyons sur 3 ingrédients : habileté technique, savoir-faire fonctionnel & innovation.

- o **KEEPLING PARTNERS** (création en 2017) → « *Change the bank* »
Cabinet de conseil spécialisé dans la transformation organisationnelle & réglementaire des institutions du secteur financier.

Notre offre Transformation :

- Transformation Réglementaire, Business & Operating model
- Project Management / Conduite du changement / AMOA
- Pilotage Management du Risque : marché, crédit, opérationnel & liquidité
- Pilotage ALM / Trésorerie
- Efficacité / Performance opérationnelle
- Outils GRC

Nous puisons dans notre expérience managériale et opérationnelle pour conseiller les directions opérationnelles ainsi que les business units afin de répondre à leurs enjeux de réorganisation stratégique et de transformations des organisations, des processus & des systèmes d'information. Nos équipes, dotées d'expertises pointues, sont donc des partenaires de référence pour mener à bien chaque projet.

- **COPERNEEC** (création en 2019) → « *From revolution to performance* » :
Cabinet de conseil cross-sectoriel spécialiste de la valorisation de la Data à travers l'ensemble des méthodes avancées de Data Science - Machine Learning, Intelligence Artificielle - et la maîtrise des technologies Big Data. Coperneec intervient également sur l'ensemble de la sphère du développement IT.

Notre offre Data :

- Intelligence Artificielle
- Data Science
- Data Analyse
- Data Business Analyse

Notre offre Techno :

- Big Data : Data Engineering & Data Architecture
- Maîtrise d'œuvre : Etudes & Développement (C#, Java, C++, Python), Support Applicatif
- Maîtrise d'ouvrage IT
- Gestion de projet IT

Ces 2 offres sont au cœur de notre proposition de valeur et couvrent les domaines d'intervention suivants : marchés financiers, risk management, risk assessment & monitoring, cycle de vie client, production & process industriels, analyse de documents & d'images.

Notre vision

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

Notre ambition : être 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.

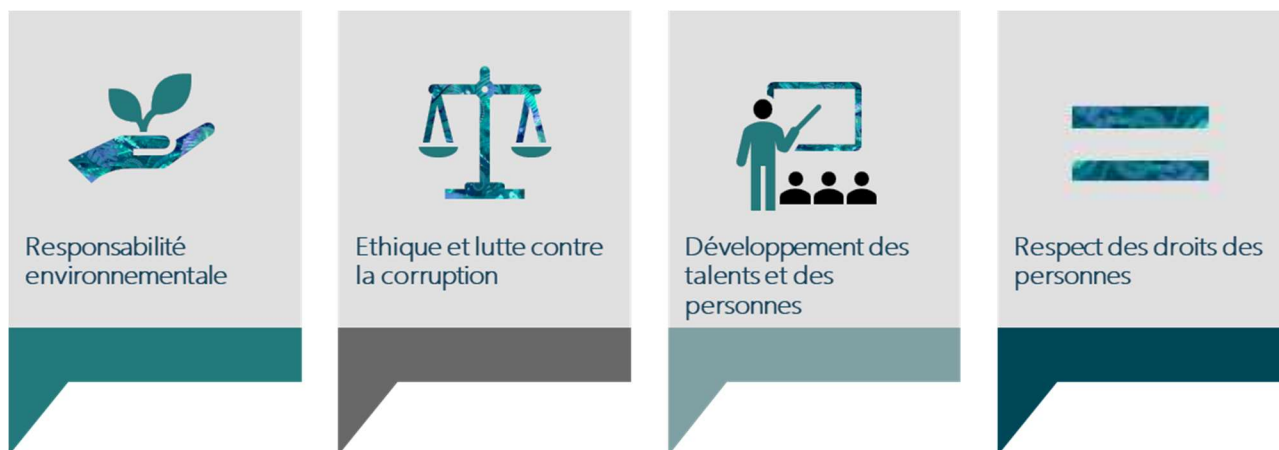
Notre double promesse : la symétrie des attentions. Auprès de nos clients, nous nous engageons à les accompagner à chacune des étapes de leurs réflexions, depuis le cadrage initial jusqu'à la mise en œuvre opérationnelle de leurs projets. À nos collaborateurs, nous proposons des évolutions de carrières sur un large

spectre de missions, où ils peuvent mettre à profit leurs compétences techniques, méthodologiques ou managériales.

Notre secteur d'activité est particulièrement exigeant et concurrentiel mais nous cultivons un environnement bienveillant et propice à l'épanouissement de chacun ! Entreprise à taille humaine, la qualité des relations interpersonnelles est primordiale à nos yeux. L'expérience collaborateur est donc au cœur de toutes nos réflexions et décisions et l'accompagnement de proximité que nous proposons fait toute la différence. En interne, nous favorisons également le partage de connaissances en continu via nos différentes Practices (Finance Quantitative, Risque et Réglementaire, Data Science, Technologies), nos groupes de discussion et les formations de notre Canopee Academy.

LES VALEURS QUI NOUS ANIMENT

Au-delà de notre cœur de métier, des valeurs nous animent et guident au quotidien les actions de chacun des collaborateurs Awalee, Kepling 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 ainsi que 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 prenons le temps d'écouter et de dialoguer avec nos collaborateurs. Nous avons organisé en 2018 différents ateliers & séminaires qui nous ont permis de formaliser une promesse employeur qui nous ressemble ainsi qu'une charte managériale qui nous lie à nos engagements.

Dès lors, et ce, chaque année, nous menons des sondages et questionnaires internes anonymes qui nous permettent de constater nos progrès par rapport à l'année précédente mais surtout pour définir de nouveaux axes d'amélioration.

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.

Notre engagement s'étend 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 :

- Nous sommes certifiés Médaille d'Or par EcoVadis avec un score global de 66/100. De plus, nous nous situons au 93^{ème} percentile, cela signifie que notre score est supérieur ou égal à 93% par rapport à toutes les entreprises évaluées par EcoVadis. En d'autres termes, nous figurons ainsi parmi les 7% 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.



- Nous sommes également très heureux d'avoir obtenu cette année le label Impact 2021, décerné par l'organisme de certification indépendant Choose My Company qui récompense les différentes initiatives RSE que nous avons développées au sein de notre organisation à travers plusieurs thématiques comme le respect de l'environnement, l'engagement social, le bien-être de nos collaborateurs et l'exemplarité commerciale de notre groupe.



- Nous avons également obtenu le label Happy Candidates 2021. Via une dizaine de questions (réputation, processus de recrutement, informations données en entretiens...) les candidat.e.s partagent leur expérience de manière anonyme. Cela nous permet d'explorer en profondeur comment est vécue l'expérience candidat.e.s, la qualité de cette expérience étant primordiale à nos yeux. Une de nos valeurs phares étant la bienveillance, nous sommes enthousiastes que les candidat.e.s reçu.e.s en entretien valorisent l'attention et le respect qui leur sont accordés tout au long du processus de recrutement.



LA RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

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



Notre espace de travail

La Maison Canopee est aménagée en fonction de différents 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.

De plus, nous rappelons régulièrement à l'ensemble de nos collaborateurs l'importance de réduire notre consommation d'énergie en éteignant les lumières, les ordinateurs, en réduisant le chauffage et en débranchant les prises électriques avant de partir du bureau.

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.

Les évènements récents ont montré que des alternatives étaient possibles au présentiel : nous favorisons donc le télétravail depuis le début de la pandémie. Nous constatons que le « home office » comporte de nombreux avantages sur la protection de l'environnement. En effet, il limite les déplacements au bureau ce qui a pour conséquence moins d'émissions de gaz à effet de serre, une diminution de la consommation énergétique et une empreinte carbone réduite pour Canopee Group.

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.

Au lieu d'être imprimés puis distribués en version papier, les bulletins de paie sont désormais transmis aux salariés dans un format numérique et stockés dans des coffres forts électroniques. Le collaborateur reçoit un e-mail lui permettant d'activer son e-coffre-fort.

Ressources durables

L'utilisation de matériel durable est le deuxième 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

- o 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
- o En donnant à chacun de nos collaborateurs une gourde en fibres de bambou recyclées afin de limiter l'achat de bouteilles d'eau en plastique
- o En mettant à la disposition de nos collaborateurs une machine à café à grains qui ne produit aucun déchet de type plastique ou aluminium
- o En mettant en place deux fontaines à eau avec accès direct à l'eau potable, limitant ainsi l'usage des bouteilles en plastique
- o En encourageant nos collaborateurs à utiliser l'un des deux lave-vaisselles mis à leur disposition
- o 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).

Concernant la gestion de notre équipement informatique, nous faisons appel à la société Dryve Informatique pour gérer le recyclage de notre matériel. Cette année, nous avons également pris contact avec WDA. Depuis 1988, la mission de cette association est de collecter, préserver et restaurer le patrimoine numérique dans toute sa diversité. Des bénévoles de l'association viendront d'ici la fin du mois récupérer nos anciens PC ainsi que des unités centrales, des claviers sans fil ainsi qu'une imprimante.

Lors de notre emménagement dans la Maison Canopee en 2019 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 trois poubelles de tri : la première dédiée exclusivement au carton et au plastique, la deuxième pour les restes de nourriture et enfin la troisième 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 être mises 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 ! Une fois la quantité nécessaire récoltée, nous les déposons 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.

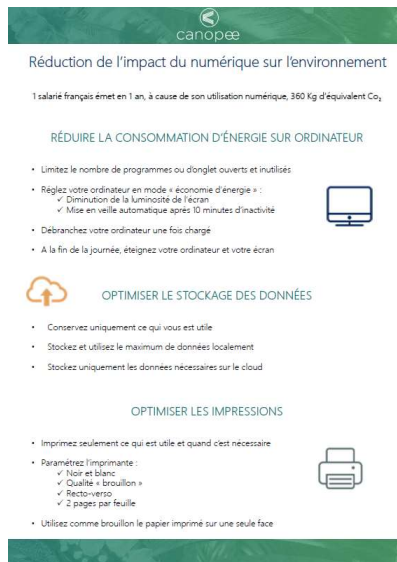
L'argent issu de la vente des bouchons est intégralement reversé au profit des personnes handicapées (exemples : acquisition de matériel comme des fauteuils roulants, opérations humanitaires ponctuelles...).

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.

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.) a été édité.

Nous avons, en outre, publié 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. La charte concernant les usages numériques responsables (3 pages) est remise à chaque nouvelle recrue.



Par ailleurs, nous publions régulièrement sur Workplace (notre réseau social interne) des posts ayant trait à l'écologie. En voici quelques exemples (liste non exhaustive) :

- Tableau des fruits & légumes de saison pour inciter nos collaborateurs à avoir une alimentation saine, locale et non transformée
- Infographie sur comment mieux conserver les fruits & légumes ainsi que les aliments au réfrigérateur afin d'éviter le gaspillage alimentaire
- Infographies sur comment éviter les pannes des appareils électroménagers avec diverses solutions pour augmenter la durabilité de nos objets au quotidien
- 10 gestes écoresponsables faciles et efficaces pour la rentrée afin de diminuer notre impact environnemental

De plus, une formation interne sur l'initiation au Zéro Déchet est dispensée chaque année par notre Brand Manager, passionnée par ce sujet et elle-même adepte de ce mode de vie. Les collaborateurs peuvent 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 avons lancé un Think Tank sur la RSE avec les collaborateurs volontaires souhaitant s'impliquer sur les sujets sociaux et environnementaux. La Green Community Canopee s'est donc créée !

Partenariats associatifs



Afin de revaloriser les vêtements que nous ne mettons plus et leur offrir une seconde vie auprès de personnes en insertion professionnelle, nous avons organisé au printemps 2021, une collecte de vêtements pour l'association La Cravate Solidaire. Cette association récupère des vêtements & accessoires adaptés à un entretien d'embauche tels costumes, tailleurs, chemises, vestes, robes, ceintures, foulards, cravates...etc. Une fois collectés, les vêtements que nous avons donnés rejoignent le stock de l'association puis sont sélectionnés par un conseiller en images afin d'habiller les candidats lors d'ateliers.

En outre, nous avons incité l'ensemble de nos collaborateurs à participer à l'initiative « Une lettre, un sourire ». Il suffit de rédiger une lettre en ligne sur le site de l'association et celle-ci s'occupe de l'envoyer, au format papier, directement à une personne âgée isolée dans un établissement de santé afin d'égayer sa journée en lui témoignant de l'affection et en lui apportant du réconfort.

Les EPHAD partenaires sont inscrits pour que leurs résidents puissent recevoir les lettres en français en France, Belgique, Luxembourg, Suisse, Canada mais également en anglais aux États-Unis et en Angleterre, en allemand en Allemagne et en Autriche, en espagnol et en néerlandais !



Nous organisons souvent des afterworks avec nos collaborateurs ainsi que des événements avec nos Alumni au siège. Lorsqu'il nous reste une quantité de nourriture importante le lendemain matin, nous nous chargeons de remettre ces dons directement au centre d'accueil de jour Emmaüs Solidarité situé dans le 1^{er} arrondissement de Paris. Ainsi nous évitons le gaspillage alimentaire et en faisons profiter les plus nécessiteux.

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

5 | Confidentialité

2 | Transparence

6 | Loyauté

3 | Intégrité

7 | Ethique

4 | Devoir de conseil

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 début d'année, nous avons obtenu la note de 81/100 concernant l'équité professionnelle Femmes / Hommes au sein de notre organisation.

En outre, nous nous sommes dotés d'un plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Conscients de la faible proportion de femme au sein de l'entreprise (moins de 30%), l'égalité professionnelle constitue à la fois un enjeu stratégique et un levier de performance économique et sociale. Nous avons donc plusieurs objectifs de progression concernant la rémunération effective, la promotion professionnelle et l'embauche.

C'est pourquoi nous ajustons notre politique salariale afin d'assurer et de renforcer l'égalité de rémunération à l'embauche et d'éviter que des écarts de rémunération ne se créent dans le temps.

- Afin d'assurer l'égalité de rémunération à l'embauche et tout au long de la progression de carrière, nous rappelons régulièrement les obligations légales à nos Managers et les formons aux outils de revue de rémunération avant l'attribution des augmentations individuelles. De plus, nous avons créé une grille pour chaque poste en prenant en compte des critères objectifs tels que l'expérience professionnelle, les diplômes, les compétences professionnelles et les formations suivies ou certifications obtenues.
- Dans l'optique d'assurer une équité de traitement salariale lors des Talent Reviews, ayant lieu deux fois par an, le comité de direction analyse, contrôle et harmonise les augmentations proposées par les managers en portant une attention toute particulière au respect de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
- L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière. Pour lutter contre le plafond de verre en encourageant les femmes à demander des promotions, nous renforçons l'accompagnement individualisé par notre Talent Manager. Lors des Talent Reviews, une vérification régulière de la cohérence du nombre de promotions femmes/hommes avec leur proportion sera effectuée. Par ailleurs, nous avons également abonné tous nos collaborateurs à la newsletter du programme EVE autour du leadership au féminin, de la mixité, des transformations des organisations et du développement personnel afin de les sensibiliser à ces thématiques. Nous prenons également l'engagement de renforcer le panel de formations et de coaching (via notamment du e-learning) proposés à nos collaborateurs pour leur permettre d'évoluer selon leurs ambitions professionnelles.
- Concernant l'embauche, afin de dépasser les stéréotypes de genre, nous élaborons un code de bonne conduite en matière de recrutement. Ayant l'objectif de faire évoluer le vivier de recrutement vers plus de féminisation, nous développons des partenariats avec les écoles et les universités pour faire découvrir les métiers et rappeler qu'ils sont ouverts à toutes et tous. Nous missionnons également les femmes de notre groupe afin qu'elles soient ambassadrices de ces métiers dans les écoles et les forums.

Représentation des salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, nous organisons régulièrement des élections dans le but de doter nos collaborateurs de représentants. Nous avons informé l'ensemble de nos collaborateurs de la tenue en juin 2021 des élections concernant le comité social et économique. Malheureusement, aucun collaborateur ne s'est porté candidat. Nous sommes donc face à une carence totale de candidature.

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, Keepling 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 domaine d'activité est très prenant et compétitif mais nous avons à cœur de favoriser un environnement de travail convivial où chacun peut exprimer pleinement son potentiel.

Chaque jour, les résultats et l'excellence sont au cœur de notre engagement, et ce, dans toutes les fonctions du Groupe. Ce goût de la performance ne s'atteint en aucun cas en sacrifiant les relations entre collègues. Notre taille humaine nous caractérise et fait notre force. Nous sommes ainsi très attachés à des valeurs comme le respect, l'écoute, la souplesse et la proximité. Ainsi nous encourageons vivement l'échange, l'esprit collaboratif et l'accessibilité de notre top management.

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.

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.

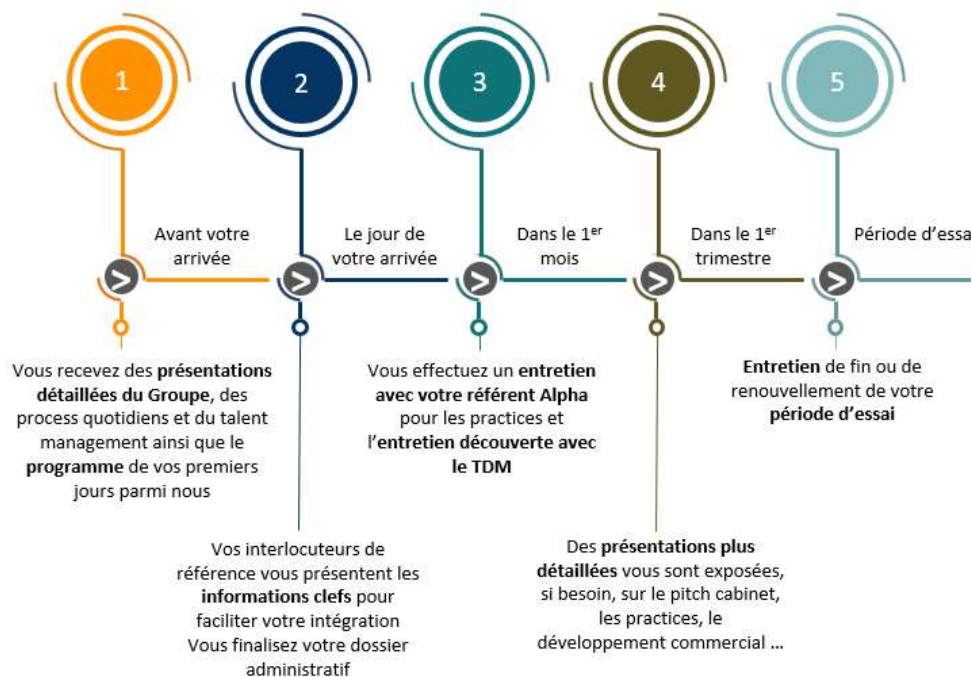
Notre « TDM », coach certifiée, est ainsi chargée de définir et d'appliquer notre politique de gestion des collaborateurs via six leviers :

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 :

- Le démarrage de mission
- Le suivi en mission
- 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 & IT). 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 clients & prospects. Mais le plus important est d'être ensemble au-delà des missions et des déplacements. C'est aussi ça l'esprit d'équipe Canopee.

La practice FINANCE QUANTITATIVE :

Il s'agit de 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

La practice RISQUE & REGLEMENTAIRE :

Il s'agit de 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

La practice DATA SCIENCE :

Il s'agit de développer 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

La practice TECHNOLOGIES : cette nouvelle practice est en cours de structuration

Les Practices sont des lieux d'échanges organisés autour d'actions concrètes et régulières telles les formations internes, les publications de notes et les groupes de discussion.

La Canopee Academy

Nous pensons qu'il n'y a pas d'âge pour apprendre. Dans la lignée des Practices, la Canopee Academy (notre plateforme de formations en ligne) 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.



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 à nos afterworks dans la Capitale, 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.).