



---

# La RSE *chez* Canovia

# À Propos

Canovia est une entreprise de conseil en stratégie financière créée en 2007, qui se donne pour mission **sociétale** « *d'agir aujourd'hui pour améliorer demain* », en mettant l'activité financière au service du bien-être collectif et de l'environnement.

Nos métiers servent ces finalités. Nous accompagnons des entreprises dans la croissance de leur activité économique, tout en améliorant leur impact sociétal et les indicateurs mis en place pour mesurer la performance générée.

Nous mettons en place **des solutions sur mesure pour concilier les besoins immédiats de nos clients et une finance durable adaptée à leur écosystème**. Pour y parvenir, nous fournissons des services de conseil et d'accompagnement dédiés pour développer les organisations économiques attachées à leur écosystème. Notre équipe pluridisciplinaire travaille en inter professionnalité pour mener à bien les projets, tout en assurant une gestion « clé en main » pour concilier les échéances et la coordination de l'ensemble des conseils de nos clients.

Nos services comprennent des solutions de financement éthiques (Groupements Fonciers Viticoles, Family Office...), le conseil en stratégie et gestion d'entreprise (gouvernance, organisation, transmission, conduite de changement, certifications, études stratégiques...), et le conseil en gestion financière (levées de fonds, M&A, négociations bancaires, communication financière...).

Nous nous inscrivons dans un mouvement collaboratif de libéralisation et de vulgarisation du savoir, et collaborons avec le monde académique au travers de projets de Recherche & Développement en sciences humaines appliquées.

# Table des matières

<b>I. Introduction .....</b>	<b>6</b>
<b>II. Notre modèle de création de valeurs .....</b>	<b>8</b>
<b>III. Nos enjeux, nos risques et nos opportunités.....</b>	<b>10</b>
1. Les processus de gestion des risques .....	10
1.1. Organisation interne .....	10
1.2. Méthodologie d'identification et d'analyse .....	10
1.3. Méthodologie de gestion et de suivi des risques .....	10
2. Les risques et les opportunités .....	10
3. Notre matrice de matérialité des enjeux.....	11
<b>IV. Notre gouvernance .....</b>	<b>12</b>
1. La cartographie de nos parties prenantes .....	13
2. Canovia : Entreprise à Mission .....	13
2.1. L'objet social de Canovia .....	14
2.2. Les engagements de Canovia .....	15
2.3. La vérification des engagements .....	16
3. L'organisation de notre gouvernance .....	17
3.1. L'organigramme .....	17
3.2. Le Comité de Mission .....	18
3.3. Le Conseil d'Impact Sociétal .....	19
3.4. Le Conseil d'Administration .....	21
3.5. Le Président .....	22
3.6. La rémunération des membres des structures de gouvernance .....	23
4. L'actionnariat .....	24
4.1. La structure du capital social .....	25
4.2. Les actionnaires .....	25
5. Les employés acteurs .....	26
5.1. Le Comité Social et Economique .....	26
5.2. Le management participatif .....	26
6. L'évaluation des dirigeants .....	27
7. Le processus de lanceur d'alerte .....	27
8. L'amélioration continue .....	27
<b>V. Notre engagement pour les ODD .....</b>	<b>29</b>
1. ODD 8 : Travail décent et croissance économique .....	30
2. ODD 12 : Consommation et production responsables .....	30
3. ODD 15 : Production terrestre .....	31
<b>VI. Notre démarche de certification B Corp<sup>TM</sup> ..</b>	<b>32</b>
1. Qu'est-ce que le mouvement B Corp <sup>TM</sup> ? .....	34
2. Le processus de labellisation .....	34
2.1. Le questionnaire d'impact .....	35
2.2. La vérification .....	35
2.3. L'engagement juridique .....	36
2.4. L'officialisation et la publication .....	36
3. Les outils d'accompagnement .....	37
3.1. Le questionnaire d'évaluation B Corp (BIA) .....	37
3.2. La communauté des B Leaders .....	37

# Table des matières

<b>VII. Nos engagements vis à vis de nos salariés</b>	<b>38</b>
1. La gestion de carrière	38
1.1. Les statuts des employés et les fiches de poste	38
1.2. Le suivi de carrière et d'évolution des salariés	40
1.3. Le développement des compétences	40
1.4. Les opportunités de carrière externe à Canovia et l'essaimage	42
2. La politique de rémunération et de partage de valeur	42
2.1. La politique de rémunération	42
2.2. L'accord d'intéressement	43
2.3. Les avantages sociaux	43
3. La santé, la sécurité et le bien-être au travail	44
3.1. Les accidents du travail	44
3.2. L'ergonomie au travail	44
3.3. L'organisation du temps de travail	46
3.4. La mutuelle d'entreprise	46
3.5. La prise en compte du bien-être	46
3.6. L'égalité homme-femme	47
3.7. Les salariés en situation de handicap	47
3.8. Le respect et la promotion de la diversité	48
3.9. La lutte contre le harcèlement moral et sexuel	48
3.10. Le RGPD	48
4. La gestion de la cohésion d'équipe	48
<b>VIII. Nos engagements environnementaux</b>	<b>50</b>
1. Notre engagement carbone	51
2. Nos bureaux à faible impact environnemental	51
2.1. Nos locaux certifiés BREEAM au niveau Bon	51
2.2. Autres démarches concernant les locaux	52
2.3. Les places de parking	53
2.4. Le mobilier	53
3. Notre gestion des déplacements	54
3.1. La limitation des déplacements	54
3.2. Le choix des véhicules de société	54
3.3. La promotion de l'écoconduite	54
3.4. L'accès aux locaux par les personnes extérieures à l'entreprise	55
3.5. Le développement du télétravail	55
3.6. La promotion des déplacements doux	55
4. Notre maîtrise de l'énergie	56
4.1. Pour les locaux et le matériel hors informatique	56
4.2. Pour le matériel informatique	56
4.3. Pour les outils informatiques	57
5. Notre consommation responsable	58
5.1. Pour l'électricité	58
5.2. Pour le papier et les encres	58
5.3. Pour l'eau	58
5.4. Pour les produits d'entretien	58
5.5. Pour les autres consommables	59
6. Notre gestion des déchets	59
7. La sensibilisation de nos collaborateurs	59

# Table des matières

<b>IX. Nos engagements avec notre chaîne de valeurs...</b>	<b>60</b>
1. Les relations avec nos partenaires .....	60
2. Les relations avec nos fournisseurs .....	60
2.1. Nos modalités de paiement des factures .....	60
2.2. Notre politique d'achats responsables .....	60
3. Les relations avec nos clients .....	61
3.1. La sélection de nos clients .....	61
3.2. Le questionnaire satisfaction clients .....	61
3.3. Les réclamations clients .....	62
3.4. Le service après-vente sur les missions .....	62
<b>X. Nos engagements sociétaux .....</b>	<b>63</b>
1. Nos principes éthiques et notre déontologie .....	63
2. Notre lutte contre la corruption .....	63
3. Notre participation à la diffusion des savoirs .....	64
3.1. Notre participation à l'enseignement .....	64
3.2. Notre projet de R&D appliqué .....	64
4. Notre lien avec le tissu économique local .....	65
5. Nos actions de mécénat .....	66
5.1. Nos nouveaux engagements d'Entreprise à Mission .....	66
5.2. Un engagement historique .....	67
<b>XI. Nos indicateurs et objectifs RSE.....</b>	<b>68</b>
1. Organisation .....	68

# I. Introduction

Marc-Antoine SERIS fonde Canovia avec une conviction profonde : **l'humain peut être remis au cœur de l'activité financière**. Dès le début de l'aventure le bien-être des salariés, la préservation de l'environnement, la prise en compte des parties prenantes et l'engagement à partager et diffuser les savoirs sont des éléments clés de la structuration de l'entreprise.

La RSE, Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (équivalent anglais du *CSR : Corporate Social Responsibility*), regroupe les responsabilités de l'entreprise vis-à-vis de la société dans son ensemble, et ceci, aussi bien vis-à-vis de l'environnement, des employés, que de toute la communauté impactée par les activités de l'entreprise. **Nous considérons que l'entreprise est partie prenante de la société civile. Son action directe impacte son écosystème local.** C'est en ce sens que nous sommes vigilants à l'empreinte que nous laissons et agissons pour encourager, à notre échelle, l'émergence d'actions entrepreneuriales.

Pour Canovia, ces engagements initiaux alimentent la volonté de contribuer aux *Objectifs de Développement Durable (ODD)* adoptés par l'Organisation des Nations Unies (ONU). Nous considérons que la RSE est le **principal levier d'action pour impacter positivement la société et est une valeur opérante dans l'activité de chacun de nos collaborateurs**. Tous sont donc missionnés individuellement et collectivement, pour intégrer et répondre aux préoccupations sociales, environnementales et économiques de notre écosystème.

Cette vision s'applique en premier lieu en interne mais aussi dans les missions réalisées pour nos clients, c'est pourquoi

Canovia s'inscrit dans un mouvement collaboratif de libéralisation et de vulgarisation du savoir. Notre vision est qu'il est possible de construire une activité financière au service du bien-être collectif et environnemental.

L'objectif de ce document est **d'explicitier l'ensemble des démarches mises en place par Canovia pour faire vivre son engagement d'entreprise responsable et engagée pour l'atteinte des ODD.**

Les éléments présentés dans ce rapport correspondent à des démarches en place dans l'entreprise ainsi qu'à des faits et résultats. Pour ces derniers, ils concernent uniquement l'année 2021. Tous les ans, ce rapport sera mis à jour avec les événements marquants de l'année.

Notre Rapport RSE fait référence à des documents juridiques propres à Canovia et à un système de management de la qualité (*Quality Management System - QMS*) pouvant être mis à disposition pour répondre aux questions que pourraient soulever le présent rapport et disponibles sur notre serveur.



Marc-Antoine SERIS, PDF & Fondateur de Canovia



*Canovia, Banque d'Affaires  
est la première Entreprise à  
Mission de Côte d'Or\*, depuis  
2020 et est certifiée  
B Corp™ depuis 2021.*

*\* de plus de 10 salariés*

# Notre modèle de création de valeur



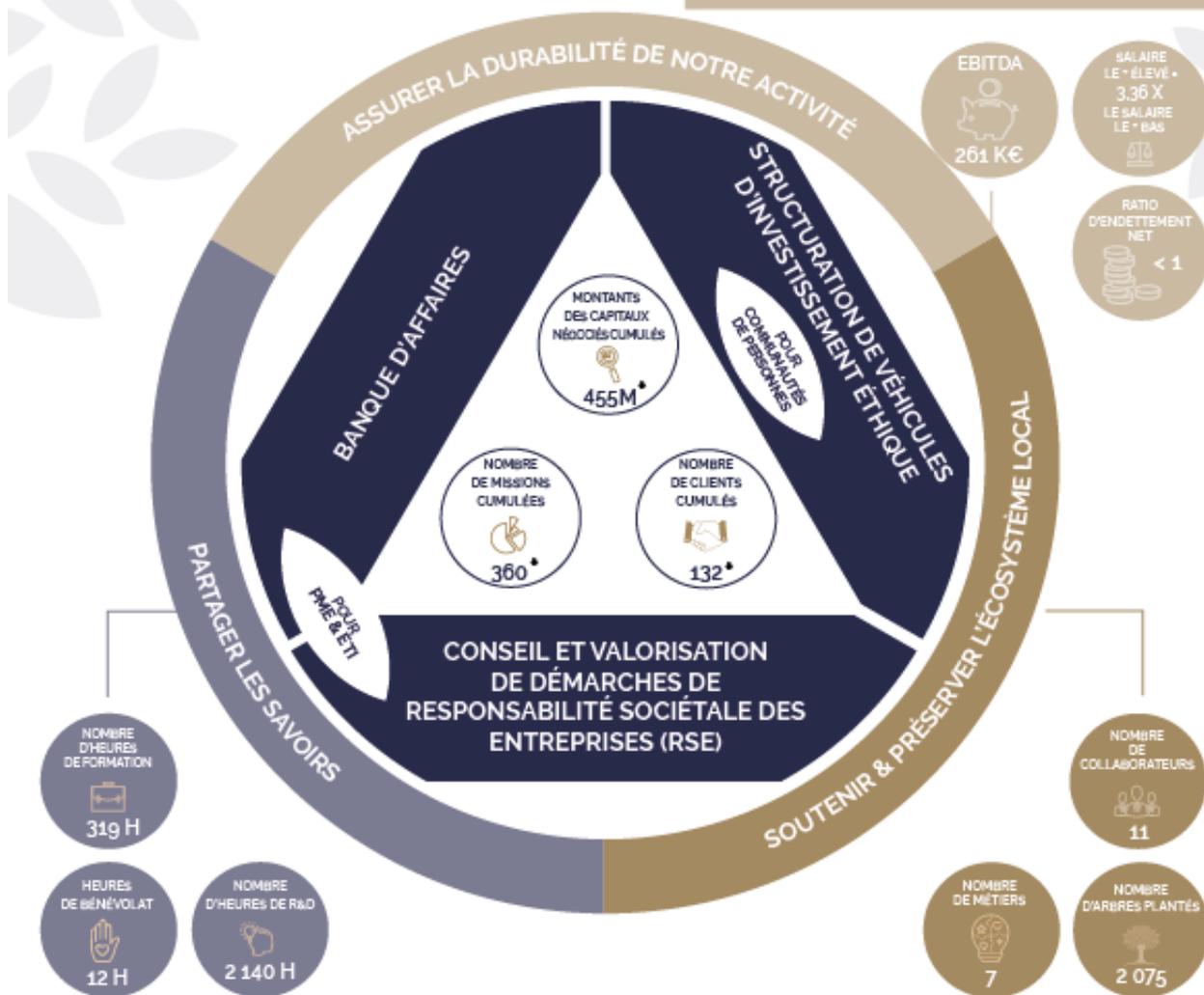
CANOVIA, 1<sup>ÈRE</sup> ENTREPRISE À MISSION DE CÔTE D'OR

DONNÉES POUR L'ANNÉE 2021

## NOS MÉTIERS & NOS ENGAGEMENTS

AGIR AUJOURD'HUI  
POUR AMÉLIORER DEMAIN  
en mettant l'activité financière  
au service du bien être collectif  
et environnemental

1. Motiver et impliquer nos collaborateurs (ODD 8)
2. Assumer notre responsabilité sociétale
3. Accroître notre capacité financière
4. Innover et nous améliorer



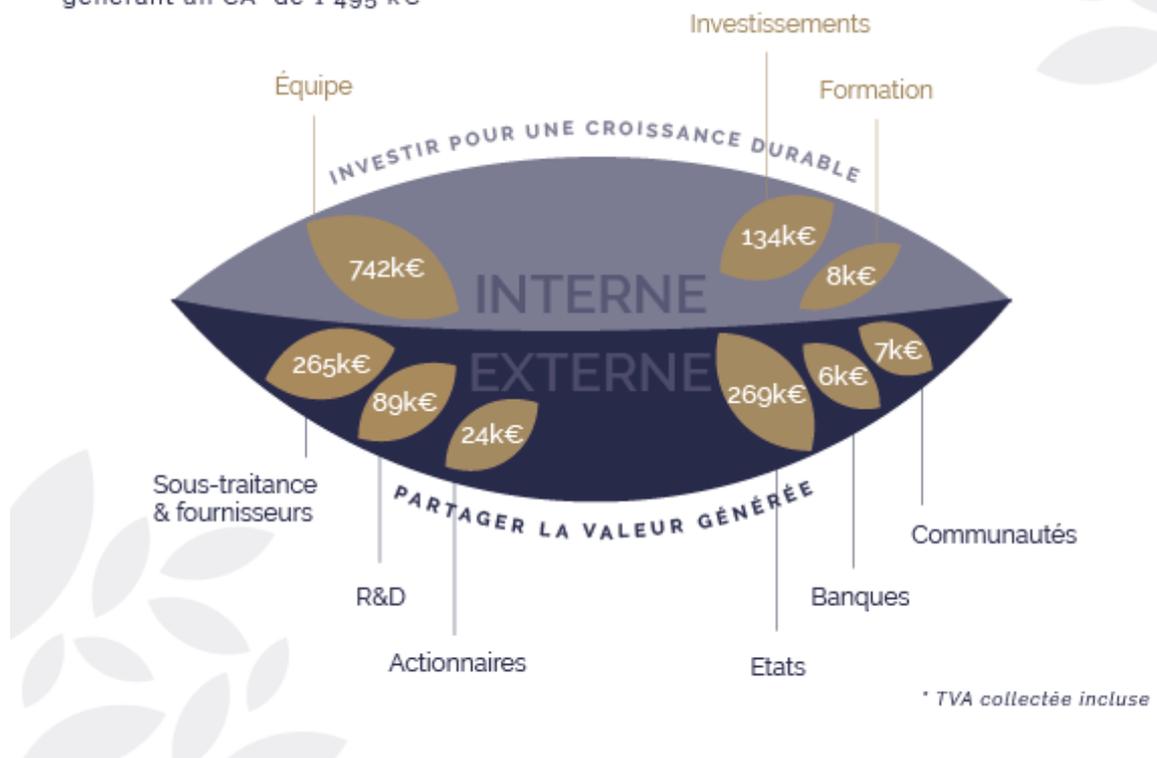
1. Faire évoluer nos collaborateurs
2. Être un mécène engagé
3. Encourager le bénévolat salarié et l'enseignement
4. Contribuer à la R&D (ODD 12)

1. Accompagner nos clients de manière responsable
2. Financer durablement
3. Cultiver la pluridisciplinarité de notre équipe
4. Assurer l'équité & l'inclusivité
5. Préserver l'environnement (ODD 12 & 15)

\* Données estimatives

## RÉPARTITION DE LA VALEUR

Une équipe pluridisciplinaire  
généralant un CA\* de 1 495 k€





# *Nos enjeux, nos risques et nos opportunités*

## **1. Le processus de gestion des risques**

### *1.1 - Organisation Interne*

La gestion des risques et des opportunités est assurée par le Responsable juridique. A compter de 2022, la constitution d'un Comité de Gestion des Risques est envisagée, dont la composition serait la suivante : trois membres à savoir, le Président, le Responsable juridique et la Chargée RSE et amélioration continue.

Une mise à jour au fil des activités selon le principe d'amélioration continue est réalisée. En effet, si lors des activités quotidiennes de l'entreprise un nouveau risque est mis en évidence, alors le Responsable juridique intègre celui-ci au plan de gestion de risques de l'entreprise. En complément, tous les 2 ans, la revue des risques est réalisée de manière détaillée et approfondie. Cette revue s'appuie sur une analyse des forces et faiblesses ainsi que des risques et des opportunités pour l'entreprise.

Chaque risque identifié est défini ainsi que ses impacts sur les activités de l'entreprise. Le comité définit les actions mises en place pour limiter le risque ainsi que le niveau final d'exposition évalué selon les effets des mesures de limitation.

### *1.2 - Méthodologie d'identification & d'analyse*

L'analyse est faite en prenant en compte l'ensemble de la chaîne de valeur des activités. Ainsi, le travail est réalisé par types de risque et par parties prenantes pour avoir une approche la plus complète possible.

Pour chacun des risques, les impacts sur le modèle commercial, les activités et la performance financière de l'entreprise sont évalués. Un fichier détaillé de l'analyse des risques et des actions mises en œuvre pour les limiter permet d'en assurer le suivi régulier.

L'analyse des risques intègre les obligations réglementaires dont la prévention des conflits d'intérêt, les réclamations clients, la lutte anti-blanchiment et corruption (cf. paragraphes IX.3.3. ; X.1. et X.2.) ainsi que le plan de reprise d'activité permettant d'assurer la continuité des activités qui est formalisé dans la QMS006.

### *1.2 - Méthodologie de gestion & de suivi des risques*

Le suivi des plans d'actions construits par le Responsable juridique est assuré par le chef de projet dédié au sujet.

## **2. Les risques et les opportunités**

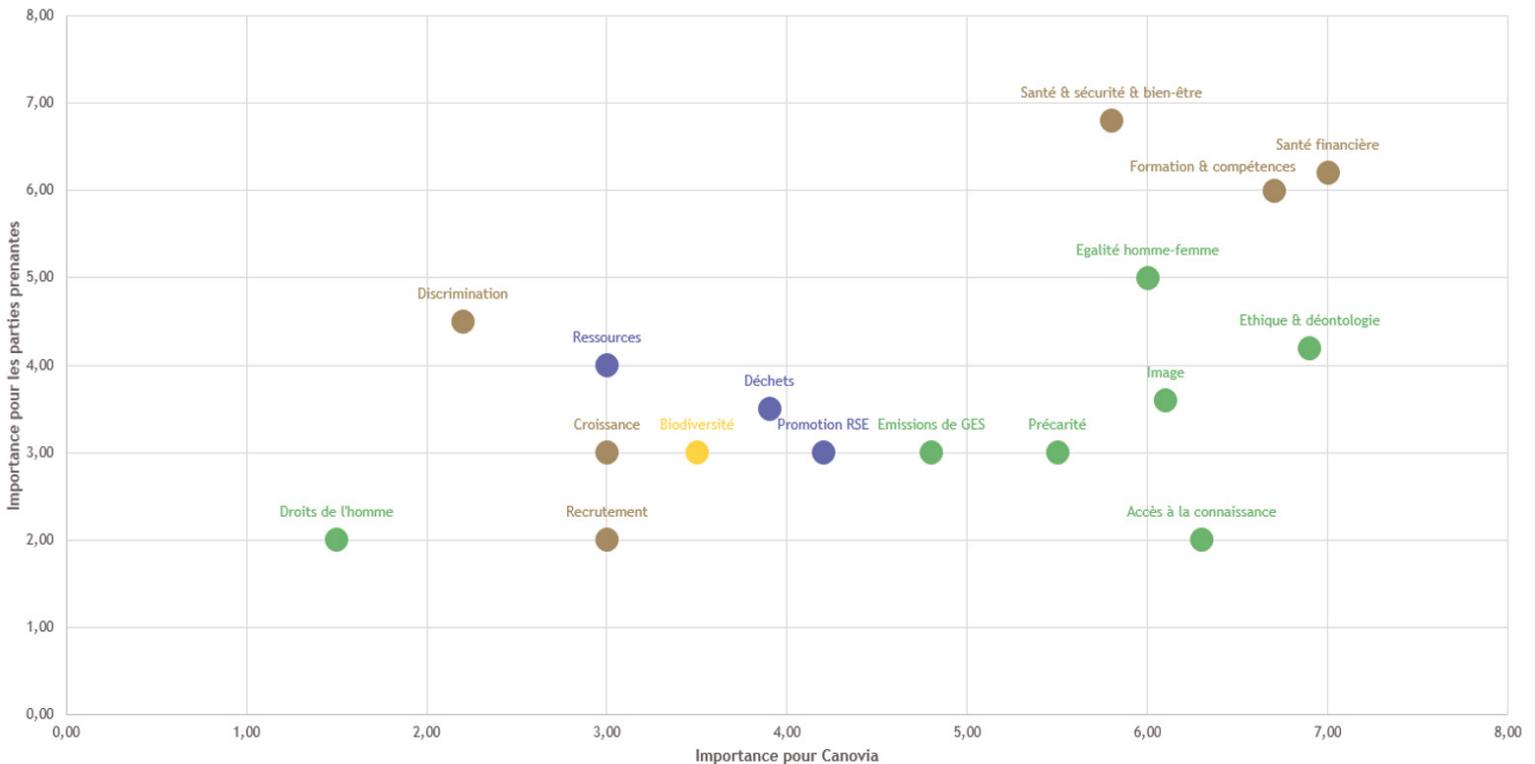
Le tableau ci-après reprend les principaux risques identifiés en 2021, en fonction du capital impacté (capital social et humain, capital commercial, capital matériel, capital environnemental, capital financier).

Social et humain	Commercial	Matériel	Environnemental	Financier
Incapacité d'un dirigeant	Contentieux	Dégradation des outils de travail	Raréfaction des ressources	Variation des taux d'intérêt
Perte de compétences spécifiques	Accroissement de la concurrence	Attaques et failles informatiques	Changement climatique	Défaillance de l'emprunteur
Discrimination	Insatisfaction clients		Dégradation de l'environnement	Manque de liquidités
Atteinte à l'intégrité physique et mentale des salariés	Corruption			Insolvabilité clients
	Évolutions Réglementaires			

La politique RSE mise en place chez Canovia vise à atténuer les risques sociaux, humains et environnementaux identifiés. Les actions mises en œuvre ainsi que les engagements pris dans ce cadre font l'objet du présent rapport et sont détaillés dans les sections suivantes.

### 3. Notre matrice de matérialité des enjeux

Matrice de matérialité



## IV. Notre Gouvernance

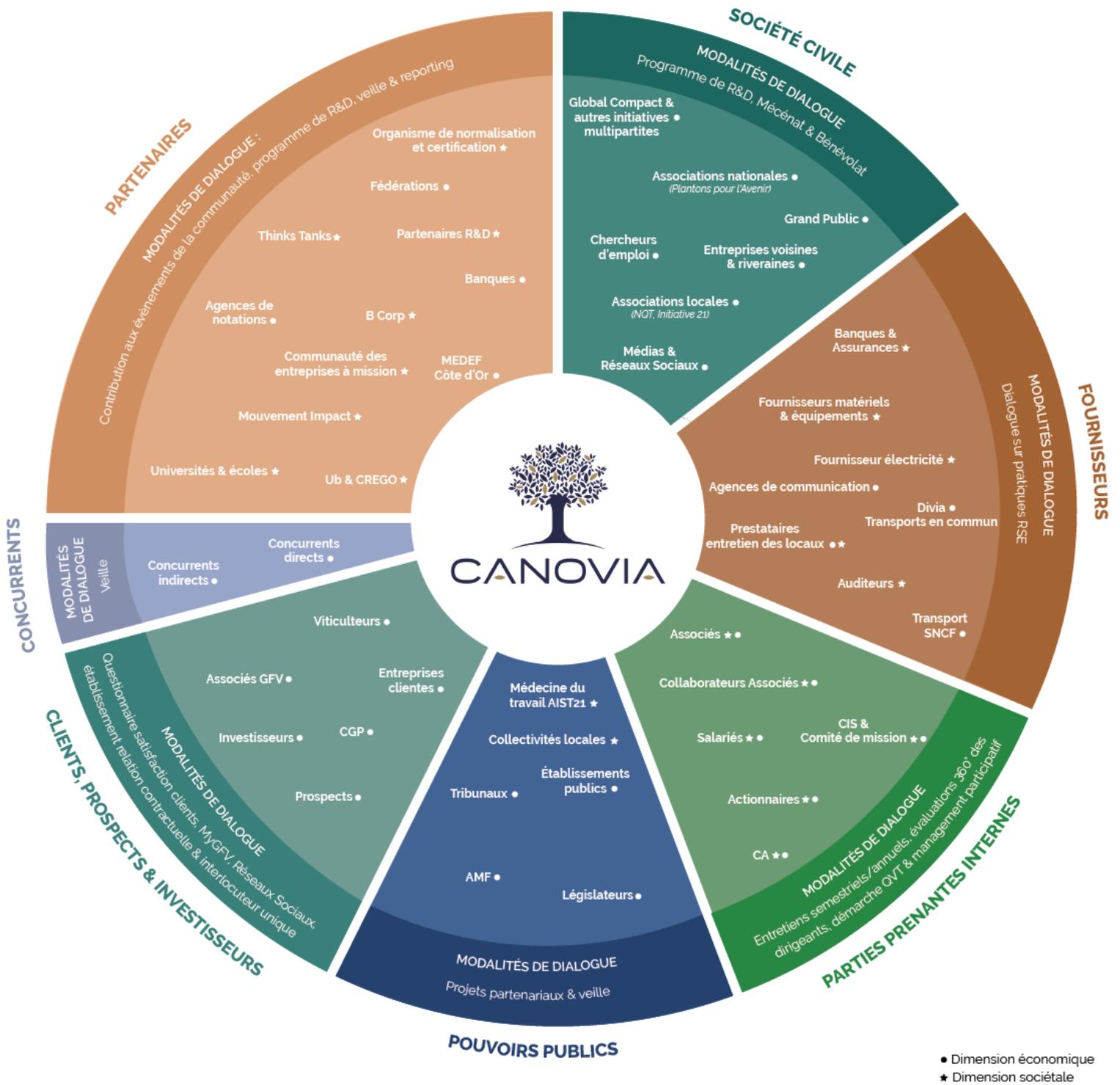
Au moment de sa création, Canovia a structuré son action autour de la prise en compte des impacts de ses activités sur son écosystème. Par la suite, nous avons toujours cherché à participer à l'intégration des problématiques environnementales, sociales et sociétales, dans notre mode de fonctionnement pour toujours être un acteur engagé.

En 2019, la loi française dite Loi Pacte permet de faire reconnaître cet engagement en l'inscrivant dans les statuts de l'entreprise et Canovia s'engage dans cette voie.

Ainsi, **Canovia est passée Entreprise à Mission et a déposé au greffe ses nouveaux statuts le 26 novembre 2020. Cet engagement d'Entreprise à Mission se traduit dans l'organisation de la gouvernance de l'entreprise**, puisque certaines parties prenantes sont invitées à participer aux organes décisionnels de cette dernière.



# 1. La cartographie des parties prenantes



## 2. Canovia : Entreprise à Mission



### La loi Pacte de Mai 2019

permet aux entreprises d'ancrer dans leurs statuts leur mission de société intégrant les problématiques environnementales et sociales dans leur mode de fonctionnement. Ainsi, Canovia devient en novembre 2020 la 1<sup>ère</sup> Entreprise à Mission de Côte d'Or, la 2<sup>ème</sup> en Bourgogne-Franche-Comté dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et la 42<sup>ème</sup> entreprise en France.

*Le détail des informations fournies dans cette section est disponible dans les statuts de Canovia*

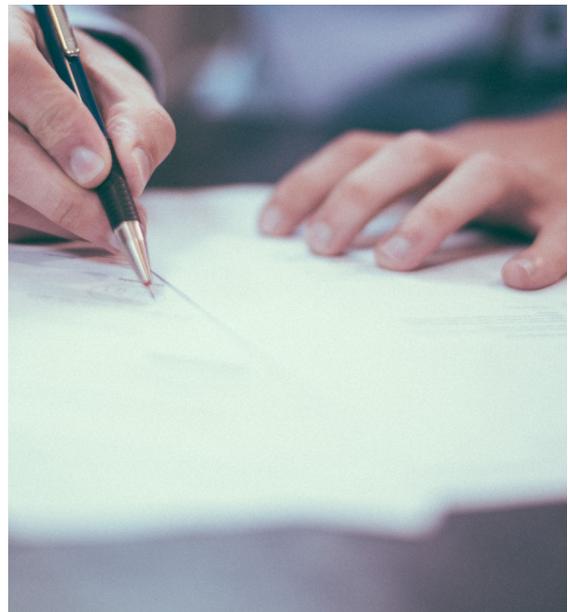
---

### 2.1

#### L'objet social de Canovia

Canovia est une Entreprise à Mission au sens des articles 1833 et 1855 du Code civil et des précisions apportées par Loi Pacte de mai 2019. Nous nous donnons pour Mission sociétale d'agir aujourd'hui pour améliorer demain, en mettant l'activité financière au service du bien-être collectif et environnemental.

Devenir Entreprise à Mission, et donc revendiquer une raison d'être, implique de se fixer des objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, désormais inscrits dans nos statuts et constituant ainsi notre Mission.



## 2.2

### Les engagements de Canovia

Pour faire vivre sa raison d'être, Canovia poursuit huit objectifs.

Le 1<sup>er</sup> objectif est un objectif global qui définit la philosophie selon laquelle les sept autres objectifs ont été définis. Il s'agit de « S'insérer dans les ODD édités par l'ONU en appliquant les objectifs les plus cohérents à sa Mission (cf. Section V.) et à favoriser et encourager ces actions auprès de ses parties prenantes ». L'intégralité du rapport permet d'illustrer de quelle manière nous réalisons notre mission.

#### **Pour faire vivre sa raison d'être, Canovia poursuit huit objectifs.**

Le 1<sup>er</sup> objectif est un objectif global qui définit la philosophie selon laquelle les sept autres objectifs ont été définis. Il s'agit de « S'insérer dans les ODD édités par l'ONU en appliquant les objectifs les plus cohérents à sa Mission (cf. Section V.) et à favoriser et encourager ces actions auprès de ses parties prenantes ». L'intégralité du rapport permet d'illustrer de quelle manière nous réalisons notre mission.

Le 2<sup>ème</sup> objectif est « Accompagner la progression de l'impact social et environnemental positif des entreprises de son portefeuille ». Les parties du rapport qui permettent d'illustrer la manière dont traitons celui-ci sont : I. ; II. ; III.3. ; IV.1. & IV.2. & IV.5. & IV.8. ; VI. ; VII.1.3. ; X.1 & X.2.

Le 3<sup>ème</sup> objectif est : « Rechercher le meilleur alignement possible des intérêts de l'ensemble des parties prenantes (équité et inclusivité) ». Les parties du rapport qui permettent d'illustrer la manière dont traitons celui-ci sont : III.3. ; IV. ; VII.2. ; IX. ; X.

Le 4<sup>ème</sup> objectif est : « Agir en faveur de la biodiversité de son écosystème ». Les parties du rapport qui permettent d'illustrer la manière dont traitons celui-ci sont : III.3. ; IV.1. & IV.2. ; VI. ; VIII. ; X.5.2.

Le 5<sup>ème</sup> objectif est : « Promouvoir une croissance inclusive et durable, en agissant du mieux que possible pour l'égalité des chances au sein de l'entreprise et en tenant compte de la durabilité des solutions proposées ». Les parties du rapport qui permettent d'illustrer la manière dont traitons celui-ci sont : III.3. ; IV.1. & IV.2. & IV.5. & IV.6. & IV.7. & IV.8. ; VI. ; VII. ; X.1 & X.2.

Le 6<sup>ème</sup> objectif est : « Explorer et promouvoir les leviers innovants d'impact et contribuer à faire évoluer les modèles en partageant ses travaux avec notamment le monde académique et différents acteurs engagés ». Les parties du rapport qui permettent d'illustrer la manière dont traitons celui-ci sont : III.3. ; IV.1. & IV.2. ; VI. ; X.3.

Le 7<sup>ème</sup> objectif est : « Promouvoir un actionariat militant et démocratique et encourager l'actionariat salarié et les partenariats de toutes formes dès lors qu'ils agissent pour améliorer demain ». Les parties du rapport qui permettent d'illustrer la manière dont traitons celui-ci sont : III.3. ; IV.1. & IV.2. & IV.3. & IV.4. & IV.5. ; VI. ; X.4 & X.5. ; X.1 & X.2.

Enfin le dernier, consiste à « Mesurer l'impact de son engagement ». Cela se traduit par notre capacité à définir les indicateurs permettant de suivre chacun des 6 objectifs principaux et à les suivre. Le détail est disponible dans la Section XI. Nos indicateurs et objectifs RSE.

## 2.3

### La vérification des engagements

Les avancées dans l'atteinte des objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, définis dans les statuts de Canovia, seront évaluées tous les deux ans par un organisme tiers indépendant. Cette vérification donnera lieu à un avis joint au rapport du Comité de Mission, nouvel organe de gouvernance créé pour accompagner l'entreprise dans la réalisation de sa Mission d'« agir aujourd'hui pour améliorer demain » (cf. Paragraphe IV.4.2.).

**En 2021, le Comité de Mission, avec l'appui du Président, du Responsable juridique et de la Chargée RSE et amélioration continue, a analysé les Organismes Tiers Indépendants (OTI) agréés pour sélectionner ceux avec lesquels il paraissait intéressant de travailler et les a sollicités pour obtenir des devis pour la mission de vérification. Le choix de l'OTI sera réalisé au cours de l'année 2022 pour permettre une vérification au cours du 3ème trimestre 2022.**

Nous serons donc conformes avec notre obligation de mettre en place la première vérification, au plus tard, 24 mois après la publication de la déclaration de Société à Mission au Registre national du Commerce et des Sociétés (pour les entreprises de moins de 50 salariés).



---

## 3. L'organisation de notre gouvernance

Pour Canovia, le fait d'être Entreprise à Mission se traduit par l'implication de nos parties prenantes dans la gouvernance. En effet, la société n'est plus seulement dirigée par un Président et un Conseil d'Administration. Un Conseil d'Impact Sociétal et un Comité de Mission ont été mis en place pour participer à l'atteinte des engagements définis dans la Mission de l'entreprise.

Cette organisation de la gouvernance renforce les contrôles concernant les décisions prises et la nécessité de justifier ces décisions prises non seulement d'un point de vue économique mais aussi en termes de responsabilité sociétale.

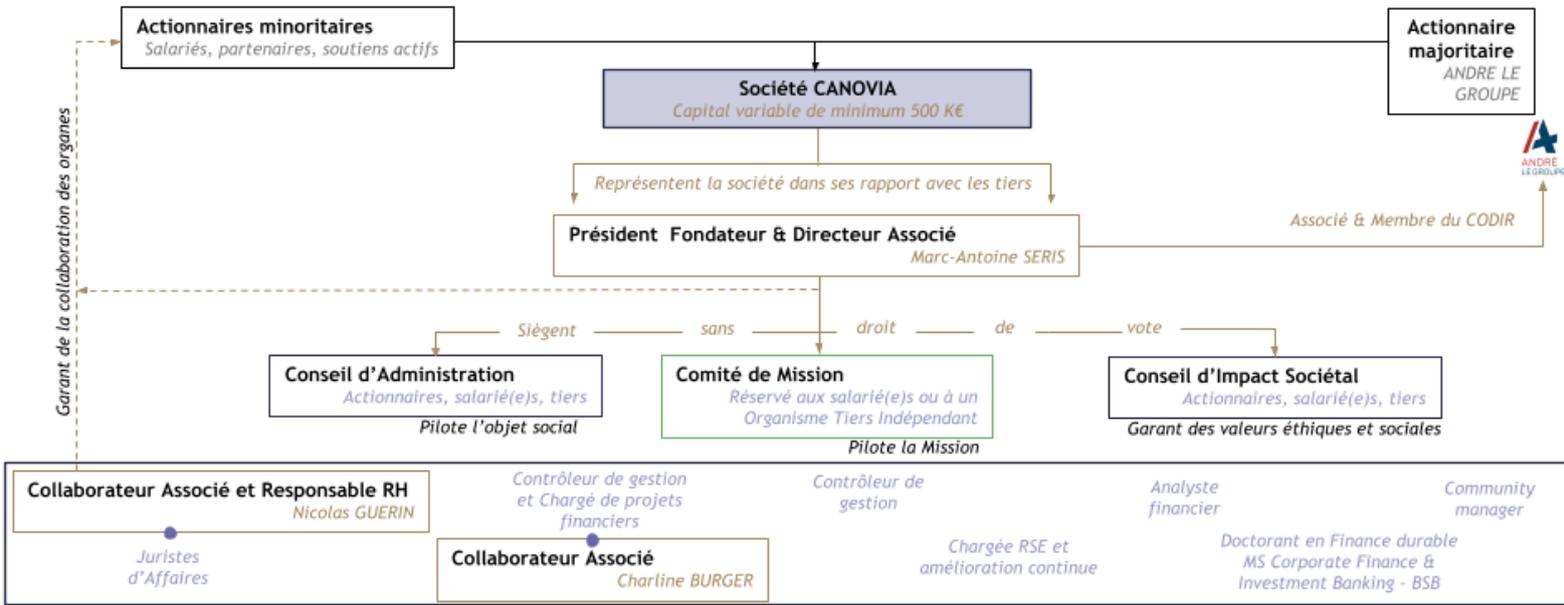
Les pouvoirs sont donc partagés principalement entre les deux organes, que sont le CIS et le CA, permettant d'introduire de l'indépendance dans les décisions prises.



3.1  
L'organigramme



# Organigramme organisationnel



Organigramme de Canovia en date du 31/12/2021

Chez Canovia nous souhaitons que la part des femmes dans son fonctionnement soit la mieux représentée.

	2019	2020	2021
Part des femmes dans les organes de gouvernance	0 %	25 %	33,33 %

## 3.2

### Le Comité de Mission

Conformément à la loi et à sa qualité d'Entreprise à Mission, Canovia dispose d'un Comité de Mission (CM). L'objectif du CM est de suivre et d'améliorer les actions mises en œuvre pour réaliser la Mission extra-financière de l'entreprise grâce aux regards croisés de ses membres.

#### a. Les pouvoirs du Comité de Mission

Le CM a notamment pour mission de :

- Veiller à ce que l'entreprise respecte sa Mission
- Définir les actions mises en œuvre pour poursuivre les objectifs et soumettre des recommandations
- Élaborer et rédiger le rapport d'évaluation de l'Entreprise à Mission qui sera joint au rapport de gestion
- Gérer la relation avec l'OTI choisi pour réaliser les vérifications obligatoires.

Afin de réaliser ses missions, le CM dispose d'un droit d'information qui lui permet d'avoir accès aux documents qu'il estime nécessaires après autorisation du CIS.

Le Comité de Mission dispose d'un droit d'alerte auprès du CIS pour prévenir, signaler et/ou constater un manquement à la bonne réalisation de la Mission. Le CIS a obligation de répondre dans les deux semaines.

#### b. La composition du CM et la durée de mandat

Le CM doit être composé d'au moins un membre, personne physique, ayant la qualité de salarié de Canovia ou personne morale dans le cas où il s'agit d'un organisme tiers indépendant.

Chaque membre doit être qualifié pour participer aux travaux du CM et adhérer à la Mission et aux valeurs de Canovia. La qualification est jugée sur la base de la lettre d'intention de candidature.

Dans le cas de Canovia, comme l'entreprise emploie moins de 50 salariés permanents, un référent de mission peut se substituer au CM.

La durée des fonctions de tout membre du CM est d'un an. Un membre ne peut cumuler plus de trois mandats successifs.

À compter du 2 février 2021, Charline Burger, salariée

de Canovia, a pris le mandat de référent de mission.

#### c. La nomination et la révocation

Il est précisé que chaque salarié disposant d'un CDI depuis au moins 18 mois, est candidat de plein droit, sauf si celui-ci détient la qualité d'Associé.

Chaque membre du CM sera élu par l'ensemble des salariés détenant un CDI depuis au moins 18 mois (droit de vote simple), par l'ensemble des Collaborateurs Associés (droit de vote double) et des Associés (droit de vote quadruple) à la majorité simple.

Par exception et dans le cadre de la première constitution du Comité, les membres n'ont pas été élus, mais nommés dans un acte de nomination signé concomitamment à la signature des statuts.

Chacun des membres du CM peut être révoqué à tout moment pour acte fautif, par commission ou par omission, par les Associés qui devront motiver cette décision.

#### d. La convocation et le fonctionnement

Le CM se réunit aussi souvent que nécessaire et au moins une fois par an. Ces réunions seront convoquées à l'initiative du CM. Cependant, tout Associé pourra demander au CM de convoquer une réunion sur un ordre du jour déterminé.

Le CM pourra inviter toute personne de son choix à assister aux réunions. Les Associés disposent du droit d'assister à toutes les réunions.

L'ensemble des décisions soumises au vote du CM seront prises selon la règle d'un vote par participant, à la majorité simple.

	2019	2020	2021
Nombre de réunions du Comité de mission	N/C	N/C	0

### 3.3

## Le Conseil d'Impact Sociétal

### a. Les pouvoirs du CIS

Le Conseil d'Impact Sociétal a un rôle crucial dans le fonctionnement de l'entreprise puisqu'il est investi des pouvoirs suivants :

Concernant l'organisation de l'entreprise :

- Nommer et révoquer le Président sur proposition du CA
- Proposer la révocation des administrateurs, l'exclusion des actionnaires et l'intégration des actionnaires dans les catégories souhaitées (cf. article 20.3 des statuts)
- Émettre un droit de veto dans les procédures de cession, acquisition, ou transmission d'actions
- Décider pour les Collaborateurs Associés sortis des effectifs, de leur permettre de rester actionnaire.

Concernant les missions de l'entreprise :

- Modifier ou arrêter la Mission, sur proposition du Président (cf. article 3.2 des statuts)
- Garantir les valeurs éthiques
- Évaluer les actions menées par le Président, les Associés, les Collaborateurs Associés et proposer des pistes d'amélioration
- Challenger l'organisation et encourager l'amélioration continue
- Valider et formuler des avis sur la politique de R&D
- Assurer un rôle de médiation et de sanction (cf. article 45 des statuts)
- Veiller au fonctionnement démocratique
- Valider et formuler des avis en matière de RSE
- Évaluer les indicateurs clés de performance sociétale ou environnementale.

Concernant la gestion financière de l'entreprise :

- Valider la rémunération des Associés et du Président
- Proposer l'affectation du résultat et la répartition du bénéfice (cf. article 35 des statuts)
- Valider les propositions du Président concernant l'essaimage et la répartition des Bons de Souscription d'Actions (cf. articles 18 et 36 des statuts).

### b. La composition et la durée de mandat

Le CIS est composé de trois membres actifs élus pour 3 ans, et d'un membre sous tutelage rattaché au membre actif exerçant sa dernière année de mandat. Le membre sous tutelage ne dispose pas de droit de vote mais profite d'un transfert de compétences durant la dernière année du mandat de l'administrateur auquel il est rattaché, afin de lui succéder.

Les membres du CIS peuvent être des personnes physiques ou morales.

Il est composé de trois membres issus d'horizons différents permettant d'alimenter Canovia dans son rôle d'Entreprise à Mission avec des engagements environnementaux, sociaux et sociétaux à respecter. La candidature est ouverte aux :

- Actionnaires
- Salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté, et étant sur un poste « confirmé » ou « senior » (cf. paragraphe VII.1.1) depuis au moins 1 an
- Une personne externe dont la candidature a été acceptée par au moins un des Collaborateurs Associés et justifiant d'une expérience et d'une intégrité morale suffisante
- Acteurs du monde académique, chercheurs, justifiant d'une expérience et d'une intégrité morale suffisante.

Cette composition permet de pouvoir bénéficier des compétences complémentaires de ses membres pour orienter les actions à poursuivre ou mettre en place pour l'atteinte des engagements attachés à la Mission de Canovia.

En 2020, par exception et dans le cadre de la première constitution du Conseil, les membres n'ont pas été élus, mais nommés. Les trois membres sont :

- Jean-Baptiste CARTIER, Enseignant-Chercheur en Sciences de Gestion spécialisé en finance et en banque de l'IAE de Lyon
- Samuel MERCIER, Professeur en Sciences de Gestion (laboratoire CREGO), Directeur de l'IAE de Dijon (Université de Bourgogne), ses recherches portent sur l'institutionnalisation de l'éthique et de la RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) dans la gouvernance des organisations
- Julie PODEVIN, Responsable des Ressources Humaines d'André Le Groupe.

Lors de l'Assemblée Générale ordinaire (AGO) du 29 juin 2021, a eu lieu la nomination du membre venant en tuilage de Julie PODEVIN par les salariés, Collaborateurs associés et Associés. Une seule candidature a été reçue, celle de Julie PODEVIN dont le mandat a été renouvelé pour 3 ans. Son nouveau mandat prendra effet lors de l'AGO ordinaire de 2022. Lors de l'AGO de 2022 aura lieu la nomination du membre en tuilage de Jean-Baptiste CARTIER par vote des actionnaires.

### c. La nomination et la révocation

Les fonctions de membre du CIS ne sont pas cumulatives avec les fonctions d'administrateur.

Les membres sont nommés à la majorité simple des voix selon les modalités suivantes :

- Pour un siège : par les salariés en poste depuis au moins 1 an et demi (avec droit de vote simple), ainsi que par les Collaborateurs Associés (droit de vote double) et par tous les Associés (droit de vote quadruple) à la majorité simple
- Pour deux sièges : par les actionnaires avec la règle d'une voix par actionnaire
- Avec un droit de veto pour le Président.

Le membre nommé aura d'abord la fonction de tuilé la première année, à l'issue de laquelle il entrera en fonction pour 3 ans en qualité de membre du CIS.

Chaque membre du Conseil d'Impact Sociétal peut être révoqué sans préavis lors d'une Assemblée Générale par les actionnaires statuant à la majorité des deux tiers des voix.

### d. La convocation et le fonctionnement

Le Conseil se réunit par principe au moins une fois par an, sur convocation du Président ou d'un Associé ou d'un Collaborateur Associé ou du CA (cf. article 38 des statuts).

Pour la validité des délibérations, au moins deux tiers des membres doivent être présents. Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents.

En 2021, le CIS s'est réuni deux fois : le 26 mars et le 12 juillet.

	2019	2020	2021
Nombre de réunions du CIS	N/C	N/C	2

## 3.4

### Le Conseil d'Administration

#### a. Les pouvoirs du CA

Le Conseil d'Administration, avec le CIS, joue un rôle essentiel dans la vie de l'entreprise puisqu'il est investi des pouvoirs suivants :

Concernant l'organisation de l'entreprise :

- Signer les contrats de travail des Associés
- Décider du transfert du siège social et modifier les statuts
- Donner son avis et approuver les conventions réglementées (cf. article 39 des statuts)
- Arrêter les comptes sociaux
- Proposer au CIS la nomination et la révocation d'un Président et la nomination d'un Président « intérimaire »
- Proposer au CIS l'intégration d'actionnaires dans les différentes catégories (cf. Paragraphe II.5.2.b.).

Concernant les missions de l'entreprise :

- Convoquer le CIS et proposer une résolution à l'ordre du jour.

Concernant la gestion financière de l'entreprise :

- Valider le budget et les budgets révisés
- Statuer sur l'achat, la vente, l'échange des immeubles ou fonds de commerce, la constitution des hypothèques ou des nantissements, la conclusion des emprunts, l'apport de tout ou partie des biens sociaux à une société constituée ou à constituer, l'octroi des cautions, avals ou garanties au nom de la société
- Fixer les objectifs de liquidité des titres de la société
- Disposer d'un droit de veto sur la décision du CIS de procéder à l'essaiage.

#### b. La composition du CA et la durée de mandat

Le CA est composé de trois membres actifs administrateurs (uniquement personnes physiques) et d'un membre sous tutelage rattaché à l'administrateur exerçant sa dernière année de mandat. Le Conseil se renouvelle donc par tiers chaque année.

Le membre sous tutelage ne dispose pas de droit de vote mais profite d'un transfert de compétences durant la dernière année du mandat de l'administrateur auquel il est rattaché, afin de lui succéder.

Par exception pour la première nomination en 2020, la durée du mandat de chaque administrateur est fixée dans un acte de nomination séparé.

Les administrateurs sont :

*Thierry ANDRE - Expert-comptable*

*Jean-Pascal FICHERE - Président du Grand Dole*

*Isabelle COLLIOT - Avocate*

Les fonctions des administrateurs prennent fin de plein droit lors de l'Assemblée Générale Ordinaire d'approbation des comptes, date à laquelle le nouveau mandat d'administrateur du membre jusqu'alors sous tutelage débutera.

Lors de l'Assemblée Générale ordinaire (AGO) du 29 juin 2021, a eu lieu la nomination du membre venant en tutelage d'Isabelle COLLIOT par les actionnaires. Une seule candidature a été reçue, celle d'Isabelle COLLIOT dont le mandat a été renouvelé pour 3 ans. Son nouveau mandat prendra effet lors de l'AGO ordinaire de 2022.

Lors de l'AGO de 2022 aura lieu la nomination du membre en tutelage de Jean-Pascal FICHERE, suite à l'élection par les salariés, Collaborateurs associés et Associés.

#### c. La nomination et la révocation

Les fonctions d'administrateur ne sont pas cumulatives avec les fonctions de membre du CIS.

La candidature au mandat d'administrateur est ouverte aux personnes ayant été acceptées par au moins un des Associés ou Collaborateurs Associés, et qui sont :

- Actionnaires sauf les Associés
- Salariés depuis au moins 3 ans et sur un poste « confirmé » ou « senior » depuis au moins 1 an
- Personnes externes justifiant d'une expérience et d'une intégrité morale suffisante.

Parmi les lettres d'intention reçues :

- Le siège B du CA est nommé par les salariés ayant au moins 1 an et demi d'ancienneté (droit de vote simple), et par les Collaborateurs Associés (droit de vote double) et Associé (droit de vote quadruple) à la majorité simple
- Les sièges A et C sont choisis par la collectivité des actionnaires selon les règles du Scrutin 2 de l'article 32 des statuts.

Chaque administrateur peut être révoqué sans préavis lors de toute Assemblée Générale par la collectivité des actionnaires statuant à la majorité des deux tiers des voix après proposition du CIS.

#### **d. La convocation et le fonctionnement**

Le CA se réunit par principe au moins deux fois par an, sur convocation du Président.

Pour la validité des délibérations, au moins deux tiers des administrateurs doivent être présents physiquement ou par tout autre moyen permettant l'exécution des fonctions (notamment, tout moyen dématérialisé comme les plateformes Internet dédiées).

Sauf dispositions statutaires contraires, les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents.

En 2021, le CA s'est réuni quatre fois : le 17 mars, le 5 juillet, le 29 juillet et le 30 août.

	2019	2020	2021
Nombre de réunions du CA	2	2	4

Les actionnaires, lors de l'Assemblée Générale définissant Canovia comme Entreprise à Mission, ont indiqué leur souhait que le Président considère dans sa prise de décision les effets sociaux, économiques et juridiques des actions vis-à-vis :

- Des employés
- Des intérêts des clients bénéficiaires de l'impact sociétal ou environnemental
- Des communautés (associations, groupements d'intérêts, organisations...) en interaction avec l'entreprise
- Des enjeux environnementaux
- Des intérêts à court terme et à long terme de l'entreprise.

Le Président peut consentir à tout mandataire ou salarié de son choix toutes délégations de pouvoirs qu'il juge nécessaires.

#### **b. La nomination, la révocation et la durée du mandat**

Le Président est une personne physique choisie parmi les Associés à condition qu'ils soient au minimum deux, à défaut parmi les actionnaires.

Le Président est nommé dans ses fonctions par le CIS sur proposition du CA, à la majorité des deux tiers. Il est révoqué par le CIS, à l'unanimité, après inscription à l'ordre du jour de la demande de révocation par le CA à la majorité des deux tiers.

La durée du mandat du Président est illimitée.

## 3.5

### **Le Président**

#### **a. Les pouvoirs du Président**

Le Président assume la direction de l'entreprise. Il la représente dans ses rapports avec les parties prenantes, pour agir dans l'intérêt de Canovia.

### 3.6

#### La rémunération des membres des structures de gouvernance

Dans le cas où un membre est un salarié, la rémunération est versée en complément si les missions sont réalisées hors du temps de travail.

##### **a. Pour le Comité de Mission**

Chaque personne physique est rémunérée 300 euros par an avec prise en charge des frais liés à la fonction.

##### **b. Pour le Conseil d'Impact Sociétal et le Conseil d'Administration**

La logique de rémunération des membres des deux conseils est la même.

La présence des membres actifs est rémunérée 300 euros par participation dans la limite de 1 200 euros par an.

La présence des membres sous tuitage est rémunérée 150 euros par participation dans la limite de 600 euros par an.

Canovia donne la possibilité à chaque membre de ces instances de verser directement tout ou partie du montant à percevoir au titre de leur mandat, à une fondation ou à une association d'intérêt général.

En 2021, les membres du CA ont décidé de reverser 100 % et le CIS 25 % de leurs jetons de présence à l'association Sourire de Charbel, qui promeut l'épanouissement des enfants en difficultés par le vivre ensemble et l'accès à l'éducation au Bénin.

##### **c. Pour le Président**

La rémunération est fixée par le CA et doit être conforme à la règle de rémunération définie pour l'ensemble des employés qui indique que le salaire le moins élevé ne pourra pas être plus de cinq fois inférieur au salaire le plus élevé.



## 4. L'actionnariat



En devenant Entreprise à Mission, Canovia, en plus de se définir une raison d'être et des objectifs, a proposé de nouvelles formes d'actionnariat pour permettre à ses salariés de devenir actionnaires et leur donner la possibilité d'être engagés dans l'atteinte des ODD en contribuant financièrement à des actions d'amélioration du bien-être et de réduction des impacts environnementaux.

---

### 4.1 La structure du capital social

Au 31 décembre 2021, la société Canovia SAS est contrôlée majoritairement (82,95 %) par la société CAP21 détenue principalement par Marc-Antoine SERIS et André le Groupe.

### 4.2 Les actionnaires

Ainsi, il convient d'entrer dans le détail de l'actionnariat au sein de Canovia, qui représente un pan incontournable de l'entreprise.

## a. Les catégories d'actionnaires

- Actionnaire acteur : actionnaire classique ayant un rôle dans la bonne gestion de l'entreprise via ses votes au CA et qui contribue à la diffusion de sa bonne image
- Actionnaire fondateur : titre honorifique attribué aux actionnaires entrés au capital lors de sa constitution
- Actionnaire Collaborateur Associé, pour un actionnaire répondant à plusieurs critères et parmi ceux-ci : travaillant depuis au moins 3 ans dans l'entreprise dont 1 an sur un poste « confirmé » ou « senior », détenant l'équivalent d'au moins 2 mois de salaire brut en actions et qui est parrainé par un Associé ; il obtient un droit de vote double
- Actionnaire Associé, pour l'actionnaire répondant à plusieurs critères et parmi d'autres : travaillant depuis au moins 3 ans pour Canovia, ayant été Actionnaire Collaborateur, détenant l'équivalent d'au moins 6 mois de salaire brut en actions et participant activement à la représentation de l'entreprise.

## b. L'actionnariat responsable

Lors du passage de Canovia en Entreprise à Mission, la structuration de l'actionnariat qui a été définie est particulièrement représentative de l'engagement de Canovia dans la RSE.

### L'actionnariat salarié

Canovia a fait le choix d'ouvrir son capital social aux salariés, sans minimum de nombre d'actions à souscrire, de manière qu'ils puissent être plus impliqués dans la gestion de l'entreprise et bénéficiaires des bons résultats quand cela est possible.

Le salarié selon les conditions qu'il remplit peut décider d'appartenir à la catégorie d'actionnaire qui lui convient (cf. Paragraphe IV.5.2.b.).

À la fin de l'année 2021, l'actionnariat des salariés représente 7,58 % soit une baisse de 2,4 % liée à la sortie du capital de l'Associé Monsieur Alban PRAQUIN, conformément à son souhait de quitter la structure et au rachat de ses parts par les salariés et le Président.

	2019	2020	2021
Taux d'actionnariat salarié	0 %	14,53 %	15,05 %

## L'actionnariat engagé

Ce sont les actionnaires qui reversent tout ou partie de leurs dividendes à une fondation ou à une association d'intérêt général. En complément, Canovia s'engage à abonder sous forme de don pour une valeur de 10 % du montant total des dividendes versés à titre de don par les actionnaires engagés. Canovia, en définissant ce type d'actionnariat, permet aux actionnaires d'être impliqués dans l'atteinte des ODD en soutenant des ONG. C'est une manière de promouvoir cette dynamique d'engagement sociétal auprès de ses parties prenantes.

En 2021, aucun actionnaire n'est engagé.

	2019	2020	2021
Part des dividendes reversés à des associations par les actionnaires	0 %	0 %	0 %

## 5. Les employés acteurs

### 5.1 Le Comité Social & Économique

L'effectif de Canovia étant supérieur à 10 salariés depuis moins de 12 mois consécutifs, Canovia n'est pas concernée par la mise en place d'un Comité Social et Économique selon l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Cependant, les organes de gouvernance tels que définis pour Canovia permettent aux salariés d'être représentés puisqu'ils participent à l'élection d'un membre du CIS et du CA et peuvent même, sous certaines conditions, en être membre.

### 5.2 La management participatif

En complément, Canovia a une démarche forte de management participatif visant à impliquer les salariés dans le processus de prise de décisions et dans la résolution de problèmes.

L'objectif est de développer des relations à long terme entre dirigeants et employés et d'établir un dialogue auquel participent toutes les personnes concernées par une problématique donnée afin de miser sur l'intelligence collective. La volonté est d'améliorer la productivité individuelle et la performance globale en faisant participer les collaborateurs à la vie de l'entreprise.

Dans cette logique, il a été décidé et entrepris de participer à un programme de mentorat mis en place par l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail et la Région Bourgogne Franche Comté. Ce programme, qui met en relation des acteurs de la Région autour de l'innovation sociale en entreprise, s'est déroulé entre juin 2020 et mai 2021. Nous avons rejoint ce programme en tant que mentoré et été mis en relation avec un mentor afin de travailler ensemble à la définition et l'amélioration des outils du management participatif chez Canovia.

Tout au long de ce programme, chaque membre de l'équipe Canovia a été sollicité aux étapes clés et a pu apporter sa contribution au résultat final.

**En 2021, le management participatif chez Canovia a été défini dans une QMS précisant les prérequis attendus pour son bon fonctionnement et les modalités de fonctionnement effectif. En 2022, il est prévu de détailler les modalités de prise de décision pour les différents sujets touchant au fonctionnement de l'entreprise.**

Cette démarche de définition des modalités de participation des employés dans les décisions va permettre d'asseoir la volonté des dirigeants d'assurer une prise de décision toujours transparente et cohérente avec les contraintes de l'écosystème et les attentes des parties prenantes. La définition des modalités de prise de décision va aussi être un moyen d'assurer l'opérationnalité des décisions prises. Ce sera une manière de nous assurer de « faire ce que nous disons et de pouvoir dire ce que nous faisons ».

## 6. L'évaluation des dirigeants

Chez Canovia la direction donnée à l'entreprise l'est par le Président, les Associés et les Collaborateurs associés dans le respect du management participatif. Pour assurer une évaluation pertinente, le choix s'est porté sur une évaluation de type 360°, à savoir une analyse réalisée grâce à la contribution de plusieurs parties prenantes. Ainsi, chacun a la responsabilité de s'impliquer dans les processus à sa disposition pour être acteur dans le bon fonctionnement de l'entreprise.

Nous avons commencé en 2021, en structurant l'évaluation des Associés sur la base des fiches de poste qui ont été construites en 2020 et validées par le Comité d'Impact Sociétal (CIS) au premier trimestre 2021. Le processus d'évaluation est piloté par le CIS et consulte les membres du CA et du CIS, les membres de l'équipe, les autres associés et la personne évaluée tous les semestres pour éviter les biais de réponse. Enfin, le CIS reçoit en entretien les associés pour faire avec eux le bilan de l'année et définir les objectifs de l'année à venir. Cette entrevue est aussi l'occasion d'identifier les pistes d'amélioration à mettre en œuvre pour assurer la bonne direction de l'entreprise et, entre autres, les besoins de formations adaptées.

**Cette démarche a été mise en place pour la 1ère fois en 2021 et le CIS et les associés eux-mêmes ont salué l'intérêt de la démarche pour assurer à chacun une cohérence avec son positionnement dans l'entreprise.**

**En 2021, nous avons décidé d'étendre la démarche aux Collaborateurs associés qui, en plus de leur entretien professionnel réalisé avec le Président, bénéficieront d'une évaluation 360° menée auprès des salariés et associés de l'entreprise. Ils seront ensuite entendus par le CIS lors de sa 1ère réunion annuelle de 2022 pour valider le plan d'actions défini lors de l'entretien pour leurs permettre d'accéder aux outils nécessaires à la bonne progression de leur implication dans l'atteinte des objectifs de l'entreprise et la bonne réalisation de sa mission.**

## 7. Le processus de lanceur d'alerte

Conformément à l'article 43 de nos statuts, un formulaire de lanceur d'alertes a été mis à disposition de l'ensemble des parties prenantes. Il s'agit de pouvoir révéler ou signaler, de manière désintéressée et de bonne foi, un délit, ou un abus de bien social, ou une pratique contreproductive, ou une

violation manifeste d'un engagement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt de Canovia.

Ainsi, le CIS et le Président sont automatiquement destinataires par mail de ce formulaire et ont l'obligation de mettre en œuvre les moyens pour résoudre le problème ou retransférer à l'organe ad hoc dans les meilleurs délais. Pour rappel, si aucune solution n'est trouvée ou si une atteinte à l'intérêt général est démontrée, le signalement est porté devant l'autorité judiciaire, l'autorité administrative ou les ordres professionnels compétents.

**Comme en 2020, en 2021, aucune alerte n'a été recensée.**

## 8. L'amélioration continue

Chez Canovia nous avons à cœur d'apprendre de nos expériences pour éviter la répétitivité des erreurs. Ainsi, lorsqu'une mission ne se déroule pas comme prévu ou quand un fonctionnement interne s'avère inopérant, un groupe de retour d'expérience est mis en place. L'objectif de cette analyse est de comprendre les raisons des difficultés rencontrées et proposer des améliorations dans l'organisation interne, les processus et modalités de fonctionnement.

Cette démarche est aussi alimentée par le questionnaire satisfaction clients (cf. Paragraphe IX.3.2.) et le questionnaire bien-être au travail (cf. Paragraphe VII.2.6.).

**Pour 2021, un formalisme de fin de projet a été dessiné afin d'en tirer le meilleur parti pour les missions suivantes. Il a été proposé qu'à chaque fin de mission, sous la coordination du chef de projet, une restitution soit faite à l'ensemble de l'équipe Canovia, incluant : les principales réalisations ; les raisons des réussites et les améliorations à mettre en œuvre pour éviter les difficultés rencontrées. Cette fin de mission a aussi vocation à assurer le bon archivage des données et sera l'occasion de remercier les personnes impliquées.**

**En 2022, l'objectif est de mettre en œuvre ce process et de s'assurer de son efficacité.**



# V.

## *Notre engagement pour les Objectifs de Développement Durable*

Canovia a construit ses nouveaux statuts d'Entreprise à Mission en s'appuyant sur les Objectifs de Développement Durable proposés par l'ONU pour 2030. En effet, chez Canovia nous avons la conviction que le changement viendra par l'ensemble des actions mises en place par chacun à son échelle. Le premier engagement de Canovia en tant qu'Entreprise à Mission est de s'insérer dans les ODD. Nous avons donc analysé de manière détaillée l'ensemble des ODD pour en sélectionner trois

principaux pour lesquels nous allons renforcer nos efforts pour rendre les changements concrets. Dans un premier temps, nous avons choisi de nous focaliser sur ces trois ODD car ils correspondent à des thématiques qui ne sont pas directement liées à nos activités économiques mais pour lesquelles nous souhaitons avoir une contribution forte.

Les ODD pour lesquels nous souhaitons prioritairement apporter des solutions sont les suivants :

Par ailleurs, du fait de son engagement dans la RSE, Canovia participera à l'atteinte d'autres ODD. En 2021, le reporting extra-financier construit pour Canovia indique, pour chaque indicateur, l'ODD auquel il est rattaché.



## 1. ODD 8 : Travail décent et croissance économique

Concernant cet ODD nous souhaitons nous engager plus particulièrement pour la cible 8.8 à savoir :

« Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire ».

**Nous souhaitons pour 2030 que « les salariés soient au top de leur forme »** et nous travaillons à créer des conditions de travail favorables à

leur épanouissement (cf. Section VII.). En effet, nous sommes convaincus que des salariés en bonne santé et ayant des bonnes conditions de travail profitent aux activités de l'entreprise.

**Nous travaillons actuellement à la définition de ou des indicateurs qui permettront de mesurer l'atteinte de cet objectif. Nous travaillerons aussi à l'identification de mesures à mettre en place pour nous**

**permettre d'atteindre cet objectif. Nous pensons pouvoir finaliser ces travaux en 2021 mais une année supplémentaire sera nécessaire.**

Une première étape à la mesure de cet engagement concerne le suivi des absences (hors congés payés et congés sans solde) du 01/01 au 31/12.

	2019	2020	2021
Nombre de jours d'absence (hors congés)	7 jours	86 jours	237 jours

Le nombre important de jours d'absence en 2020 correspond à deux arrêts maladie d'un membre de l'équipe, consécutifs à des suites d'opération. En 2021, le nombre de jours d'absence correspond en partie à un arrêt maladie longue durée d'un membre de l'équipe et un congé maternité d'un autre membre de l'équipe.

## 2. ODD 12 : Consommation et production responsables

Pour cet ODD il nous semble pertinent de nous intéresser particulièrement à deux des cibles qui ont été définies, à savoir :

- 12.2 : « Parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles »
- 12.8 : « Faire en sorte que toutes les personnes, partout dans le monde, aient les informations et

connaissances nécessaires au développement durable et à un style de vie en harmonie avec la nature ».

Pour cet objectif nous souhaitons donc nous engager, d'ici 2030, à avoir une activité économique positive en carbone (en lien avec la cible 12.2) et à réaliser 100 publications ou vidéos de promotions du développement durable et de la RSE (en lien avec la

cible 12.8).

En 2021, nous avons démarré l'analyse de nos émissions de gaz à effet de serre<sup>2</sup>. En 2022, nous affinerons ce bilan sur le scope 3 et nous définirons les actions de réduction complémentaires à celles déjà en place (cf Paragraphe VIII.1.).

<sup>2</sup> <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1855>

### 3. ODD 15 : Production terrestre

Pour cet objectif nous nous intéressons à la cible 15.2 : « D'ici à 2020, promouvoir la gestion durable de tous les types de forêt, mettre un terme à la déforestation restaurer les forêts dégradées et accroître nettement le boisement et le reboisement au niveau mondial ».

**Notre engagement se matérialise par la volonté, d'ici 2030, de planter une forêt pour compenser nos émissions carbonées résiduelles.**

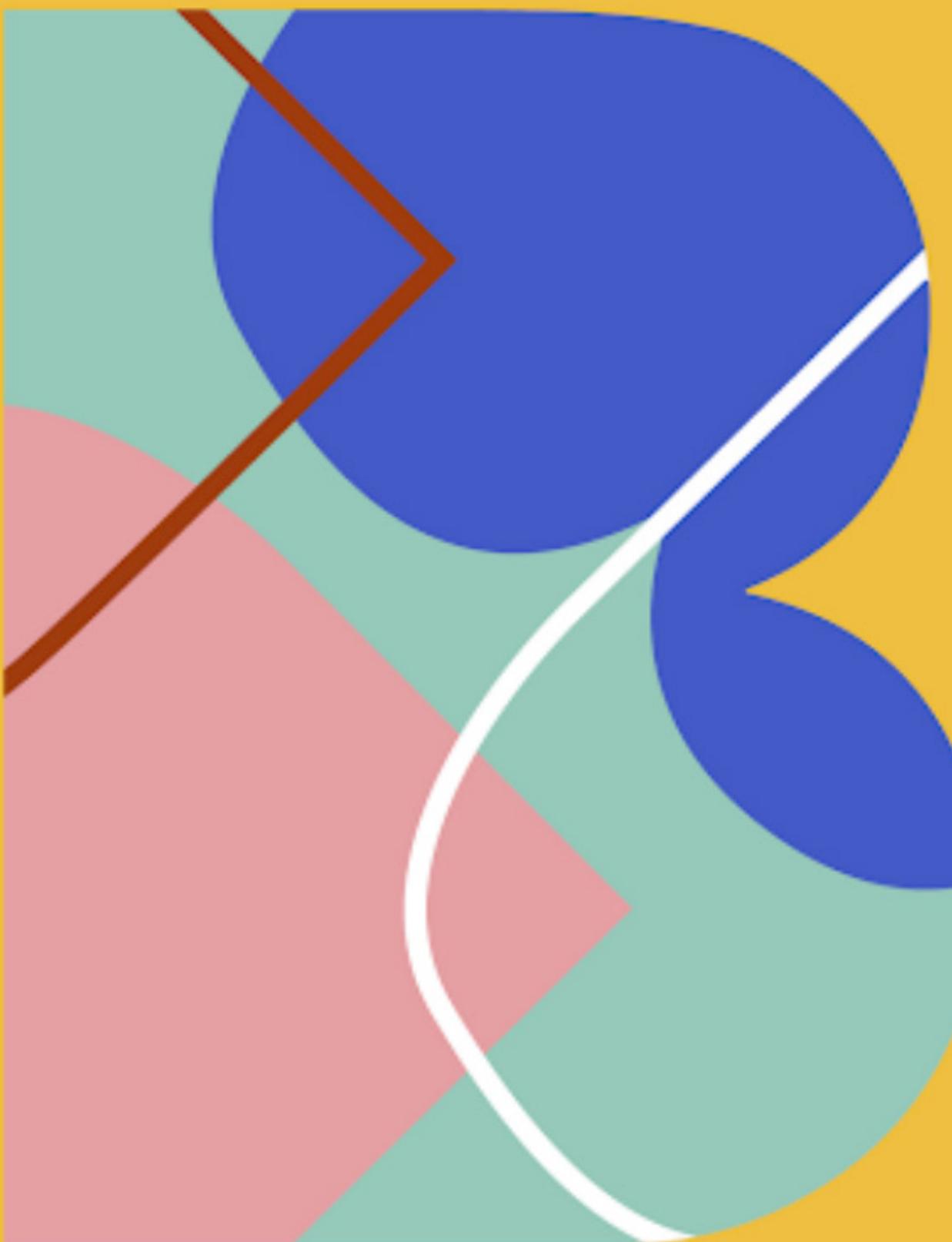
# 6.

## *Notre démarche de certification B Corp™*



Dans le but d'améliorer notre démarche RSE, Canovia s'est engagée dans une démarche de certification B Corp™ qu'elle a obtenue en juillet 2021.

# DERRIERE LE



## 1. Qu'est ce que le mouvement B Corp™

Depuis 2006, le mouvement B Corp™ porte à travers le monde des valeurs fortes de changement pour faire des entreprises une force au service du bien (« a force for good ») et distinguer celles qui réconcilient but lucratif et intérêt collectif. Sa vision holistique et exigeante s'articule autour de cinq domaines d'impact : Gouvernance, Collaborateurs, Collectivité, Environnement et Clients. L'objectif de B Corp™ est de certifier les entreprises qui intègrent dans leur modèle d'affaire et dans leurs opérations des objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux. Les entreprises labellisées B Corp™ souhaitent apporter leur contribution positive à la société et ne cherchent pas à être les meilleures AU monde, mais les meilleures POUR le monde. Au-delà de leur propre démarche de progrès, elles développent le principe d'interdépendance : les projets entre entreprises ayant obtenu le label B Corp™ sont privilégiés et elles cherchent à polliniser tout leur écosystème de fournisseurs, clients ou partenaires.

Fort de plus de 4 000 entreprises labellisées B Corp™ dans 77 pays, le mouvement s'est installé en France en 2015 à l'initiative d'Utopies, cabinet de conseil spécialisé en RSE. Réunissant plus de cent entreprises membres de la communauté dans l'hexagone, l'association loi 1901 B Lab France est née en 2019 afin d'animer la communauté et de porter la voix du mouvement dans le débat public. La communauté grandit de jour en jour, profite de nombreux groupes de travail, et partage de bonnes pratiques ou encore événements.

## 2. Le processus de labellisation <sup>3</sup>

Il y a deux types de processus, l'approche standard ou l'approche complexe. Le processus d'obtention de la certification, dans le cadre d'une approche standard, est gratuite. Canovia entre dans l'approche standard par sa nature.

Dès l'obtention du label, les frais annuels à acquitter sont adaptés selon le profil de l'entreprise. Dans le cas de Canovia, les frais annuels représentent 2 000 euros hors taxe.

Le renouvellement de la certification se fait tous les 3 ans.

<sup>3</sup> <https://bcorporation.net/certification/meet-the-requirements>

## 2.1 Le questionnaire d'impact

Il s'agit dans un premier temps de répondre à un questionnaire appelé Business Impact Assessment (BIA) auquel il faut obtenir un résultat minimum de 80 points pour pouvoir prétendre à la labellisation. Ce questionnaire est composé de cinq parties : la gouvernance, les collaborateurs, la collectivité, l'environnement et enfin les clients. Les questions sont déterminées par la taille de l'entreprise, le secteur et le marché, avec environ 200 questions au total. Le contenu de l'analyse d'impact B est supervisé par le comité consultatif indépendant des normes de B Lab.

Ensuite, il faut compléter un second questionnaire, appelé de divulgation, qui permet de vérifier que les activités de l'entreprise et son modèle organisationnel la rendent éligible à la labellisation. Ce questionnaire évalue les impacts négatifs importants et permet à l'entreprise d'informer confidentiellement B Lab de toutes les pratiques sensibles, amendes et sanctions liées à l'entreprise ou à ses partenaires. Les réponses au questionnaire de divulgation n'affectent pas le score numérique d'une entreprise dans l'analyse d'impact B mais peut conduire B Lab à refuser la certification à l'entreprise selon ses réponses. En règle générale, la majorité de ces réponses sont de nature mineure et aucune autre action n'est donc nécessaire. Cependant, si B Lab identifie un ou plusieurs éléments dans le questionnaire de divulgation, ou via une vérification des antécédents d'une entreprise et de sa gouvernance, comme étant importants, cela peut résulter en une demande de davantage de transparence.

Canovia a finalisé les réponses à ces questionnaires le 10 septembre 2020.

	2019	2020	2021
Note au BIA	N/C	N/C	89,40 points

## 2.2 La vérification

### a. Le processus

Après avoir terminé le questionnaire d'évaluation B Corp (BIA), les entreprises sont soumises à un processus de vérification en plusieurs étapes pour déterminer si elles respectent l'objectif minimum de 80 points pour la labellisation. Les entreprises doivent également satisfaire à certaines exigences de transparence pour devenir labellisées B Corp™.

C'est un analyste de B Lab qui contacte l'entreprise pour

confirmer le dépôt des questionnaires et indiquer les documents supplémentaires à fournir pour l'entretien de vérification.

Ensuite, si nécessaire, un rendez-vous est fixé au cours duquel l'analyste de B Lab et l'entreprise échangent au sujet du BIA et de la documentation fournie justifiant les réponses. Cet entretien se poursuit par des échanges réguliers pendant 2 à 3 semaines et peut conduire à l'ajustement des réponses apportées au BIA.

En raison d'une demande importante, il y a actuellement un délai de 6 mois pour procéder au processus de vérification.

Il existe deux niveaux d'investigation possible lors de la phase d'évaluation : une vérification classique ou une vérification approfondie. Le niveau d'investigation est défini sur la base des réponses apportées dans le questionnaire de divulgation, de l'analyse préalable à l'audit faite par B Lab et des potentiels échanges avec l'entreprise. Canovia a fait l'objet d'une vérification simple.

### b. L'évaluation approfondie

Chaque année, B Lab réalise des évaluations approfondies pour 10 % des entreprises sélectionnées au hasard parmi celles déjà B Corp™ qui viennent d'être recertifiées.

Pour certaines entreprises, en cours de certification, des éléments issus du questionnaire de divulgation et/ou de la vérification des antécédents peuvent nécessiter de passer par une évaluation approfondie. Les critères du label B Corp™ explicitent ces différents cas de figure.

Cette étape de la labellisation B Corp™ est essentielle pour maintenir la crédibilité du label. L'objectif pour cette évaluation est de vérifier les exigences de la labellisation et de confirmer davantage l'exactitude des réponses faites dans le BIA.

Pour Canovia, cet audit s'est tenu au 2<sup>ème</sup> trimestre 2021.

### c. La vérification des antécédents

Les entreprises qui souhaitent obtenir une labellisation sont soumises à une vérification des antécédents par B Lab. Les vérifications des antécédents comprennent un examen des dossiers publics, des sources d'actualités et des moteurs de recherche pour les noms de sociétés, les marques, les dirigeants et fondateurs et d'autres sujets pertinents. Les résultats des vérifications des antécédents sont soumis au même processus d'examen que les éléments sélectionnés dans le questionnaire de divulgation.



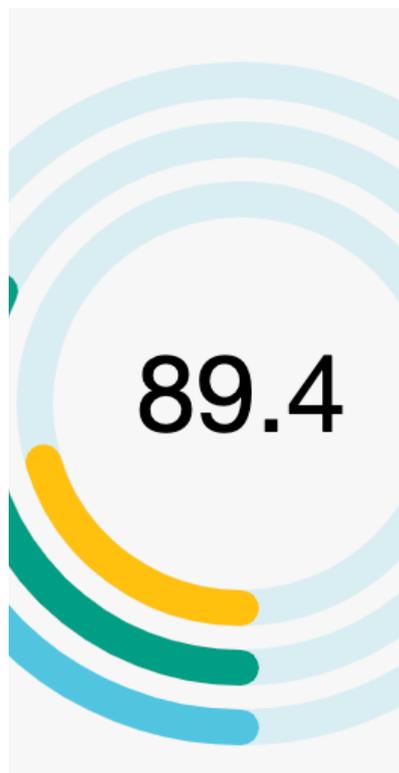
### 2.3

#### L'engagement juridique

---

Quand la vérification est finalisée et qu'elle valide bien que l'entreprise a un score supérieur à 80 points, celle-ci est appelée à répondre aux exigences légales en amendant ses statuts pour représenter les intérêts des parties prenantes et protéger la Mission.

Dans le cas de Canovia le passage d'Entreprise à Mission permet de valider cette étape.



### 2.4

#### L'officialisation et la publication

---

Ensuite l'entreprise officialise sa labellisation en signant la Charte d'interdépendance B Corp™ et en publiant ses réponses au questionnaire d'impact sur le site internet de B Corp™ (<https://www.bcorporation.net/fr-fr/find-a-b-corp/company/c-a-n-o-v-i-a>).

**Canovia a été officiellement certifiée B Corp™ en juillet 2021.**

### 3. Les outils d'accompagnement

B Corp™ est une communauté visant le même objectif d'être plus responsable, à ce titre elle met à disposition de tous plusieurs moyens pour s'améliorer.

#### 3.1 Le questionnaire d'évaluation B Corp (BIA)

C'est une plateforme gratuite et confidentielle conçue pour aider à mesurer et à gérer l'impact positif des entreprises sur leurs employés, leurs communautés, leurs clients et leur environnement. Cette plateforme qui permet aux entreprises voulant être certifiées de calculer leur score avant vérification, est mise à disposition de tous pour se situer et comprendre comment améliorer son organisation à être plus responsable.

Le BIA évalue aussi bien l'impact des activités de l'entreprise et de ses salariés que son business modèle. En effet, au-delà de vérifier que les activités sont réalisées en limitant les impacts, il s'agit de s'assurer que la nature même des activités ne va pas à l'encontre des principes promus par la certification B Corp™.

Les guides des meilleures pratiques, les fonctionnalités d'établissement d'objectifs et les rapports d'amélioration permettent à toute entreprise d'utiliser le BIA comme outil de suivi de sa feuille de route RSE. Le but étant d'améliorer les performances d'une année sur l'autre ou d'un trimestre sur l'autre.

#### 3.2 La communauté des B Leaders

Pour aider les entreprises à la mise en place de leur démarche et les accompagner vers la certification B Corp™, B Lab a mis en place une communauté de B Leaders qui sont des personnes formées spécifiquement au processus de certification B Corp™.

L'objectif du programme de formation est de développer un réseau d'individus qui souhaitent promouvoir le mouvement B Corp™, diffuser ses principes au sein d'entreprises de toute taille et secteur, ainsi que d'universités, écoles, collectivités et autres acteurs économiques locaux ou nationaux.

Les B Leaders pourront aussi accompagner des entreprises dans leur démarche de certification B Corp™. Ils peuvent réaliser ces actions en tant que travailleur indépendant ou collaborateur au sein de leur entreprise.

Les B Leaders sont une communauté de professionnels qui échangent des idées pour trouver des solutions aux défis sociaux et environnementaux. Ils participent à l'identification d'opportunités d'amélioration, en particulier celles qui ont un impact significatif sur l'élaboration de plans d'action efficaces.

Un B Leader est une personne ayant suivi une formation initiale qui se déroule sur 2 jours et ayant réalisé un cas pratique.

Au-delà de l'appartenance à un réseau, les B Leaders ont accès à plusieurs ressources, dont un serveur Drive partagé, régulièrement mis à jour avec du matériel de formation, des éléments d'information complémentaire et certains outils de travail. Ils bénéficient également d'une newsletter mensuelle et peuvent participer à différents événements.

Ces B Leaders sont identifiables car ils ont le droit d'utiliser la mention "B Leader" dans leur communication (signature mail, site web, profil LinkedIn, etc.). Ils ont le droit d'utiliser le logo « Form.e B Leader ».

Les B Leaders s'engagent, lorsqu'ils communiquent autour du mouvement, à le faire de façon juste, à travailler avec les entreprises en respectant les valeurs du mouvement et avec une éthique professionnelle forte.

Chez Canovia, trois employés sont formés B Leaders.

	2019	2020	2021
Nombre d'employés B Leaders au 31/12	N/C	2	3
Part d'employés formés B Leader au sein de l'équipe au 31/12	N/C	20 %	27,27 %

# VII. *Nos engagements vis-à-vis de nos salariés*

## 1. La gestion de carrière

### 1.1 Les statuts des employés et les fiches de poste

Chez Canovia nous mettons un point d'honneur à l'amélioration continue dans nos processus et à l'évolution des salariés, sur le champ des savoir-faire mais également des savoir-être. Pour accompagner cette évolution en toute transparence, plusieurs statuts ont été définis et s'appliquent à chaque métier dans l'entreprise. Ainsi trois statuts sont définis et repris de façon synthétique ci-dessous :

- Junior : savoir-faire métier prérequis et en cours de perfectionnement ; savoir-être prérequis et en cours de développement ;
- Confirmé : savoir-faire métier acquis ; savoir-faire transverses acquis et en cours de perfectionnement ; certains savoir-être acquis et développement de nouveaux savoir-être au service de l'équipe et l'entreprise, des clients et des partenaires ;
- Senior : savoir-faire métier et transverses acquis ; savoir-être maîtrisés et étant au service de l'équipe, de l'entreprise, des clients et des partenaires.

Ces définitions permettent à chacun de se positionner en termes d'évolution de carrière en sachant quels sont les éléments attendus. Dans la limite des possibilités offertes par Canovia, la définition de ces statuts permet donc à chacun d'envisager son évolution dans l'entreprise de manière concrète et d'utiliser les entretiens professionnels pour partager avec le responsable ses souhaits pour coconstruire un projet.

Les fiches de poste détaillées sont accessibles librement aux salariés sur le serveur Drive de l'entreprise.

En 2021, nous avons travaillé à l'amélioration de la structuration des ressources humaines pour nous assurer que chacun puisse avoir un meilleur éclairage de son positionnement dans l'entreprise. Tout d'abord, nous avons défini les missions nécessaires à la bonne gestion interne de l'entreprise et celles nécessaires pour l'accompagnement « premium » de nos clients. Nous avons défini les indicateurs permettant aux salariés de se positionner en fonction de leur niveau de compétence pour chacune de ces missions.

Grille d'évaluation des compétences d'entreprise									
Compétences d'entreprise	Fonctionnement interne			Fonctionnement avec l'écosystème (basé sur les clients, prospects et partenaires)			Relation clients (Responsable client)		
3 critères clés évalués selon le niveau d'autonomie : EA : en cours d'acquisition A : acquis en cours de déploiement CA : complète acquisition	1- Capacité à assurer un lieu de vie agréable pour tous (plantes, fournitures, cuisine, événements...)	2- Connaître les compétences et missions de chacun des membres de l'équipe	3- Gérer des projets internes	1- Connaître les offres Canovia	2- Connaître le portefeuille clients	3- Présenter l'entreprise et ses services (sans logique de prospection)	1- Savoir se rendre disponible pour répondre au client à n'importe quel moment	2- Faire le lien entre le chef de projet et le client pour assurer la réussite de la mission	3- Identifier, anticiper et solutionner les difficultés
Compétences d'entreprises	Prospection			Gestion de projets internes et clients			Gestion des compétences		
3 critères clés évalués selon le niveau d'autonomie : EA : en cours d'acquisition A : acquis en cours de déploiement CA : complète acquisition	1- Identifier les cibles	2- Présenter l'entreprises et ses offres	3- Transformer le besoin client en contrat (définition des missions + identification des risques + signature)	1- Répartir les tâches et les ressources	2- Suivre l'avancée du projet et respecter les échéances	3- Proposer des résolutions de problèmes	1- Transférer ses savoir-être et savoir-faire	2- Soutenir ses collègues dans la réalisation de ses tâches	3- Faire grandir ses collègues

En complément, nous avons défini une grille des responsabilités permettant d'indiquer les attentes en fonction du niveau de responsabilité attribué. Cette nouvelle organisation a été partagée avec l'équipe en 2021 et sera mise en œuvre dès les entretiens professionnels de 2022.

Grille de responsabilité						
Niveau de Responsabilité	Gestion de projets internes	Mentorat sur projets internes	Production	Gestion de projets clients	Prospection	Relation client
Canovia 1			X			
Canovia 2	X		X			
Canovia 3	X		X			
Canovia 4	X		X	X		
Canovia 5	X	X	X	X		X
Canovia 6	X	X	X	X	X	X
Canovia 7	X	X	X	X	X	X
Canovia 8		X	X	X	X	X
Canovia 9		X	X		X	X
Canovia 10		X	X		X	X

## 1.2 Le suivi de carrière et d'évolution des salariés

Pour assurer un bon suivi de l'évolution de carrière des employés, l'entreprise a mis en place deux outils principaux. Les entretiens individuels et les entretiens professionnels.

### a. Les entretiens professionnels

Ces entretiens ont lieu entre le responsable hiérarchique et l'employé tous les ans. L'employé est convoqué par mail à l'entretien, dans un délai raisonnable précédant ledit entretien. Il est à mener réglementairement tous les 2 ans pour faire le point sur l'état des compétences et le plan de formation Associé.

C'est l'occasion de faire le bilan des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Ces entretiens permettent d'informer les salariés sur la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle, gratuits, qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Cet entretien professionnel permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

L'entretien professionnel et l'entretien individuel de début d'année sont couplés pour assurer une vision claire sur l'ensemble des sujets concernant les employés.

### b. Les entretiens individuels

Ces entretiens ont lieu entre le responsable hiérarchique et l'employé tous les semestres. Ils sont planifiés dans l'agenda de chacun idéalement 1 mois en avance.

Une première fois en janvier et ensuite en juillet pour réaliser une révision du prévisionnel de début d'année. L'entretien de début d'année est couplé avec l'entretien professionnel.

Ces entretiens ont comme objectif de faire le bilan de la période écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour la période à venir.

Plus particulièrement ils sont l'occasion de :

- Faire le point sur les heures passées pour des missions internes et celles pour les clients
- Faire le point sur les évolutions du cadre de travail et le ressenti concernant les conditions de travail au cours des 6 derniers mois
- Faire le point sur les objectifs de l'année au regard du

bilan réalisé et réviser si nécessaire les objectifs

- Définir les objectifs pour l'année à venir (pour l'entretien de décembre/janvier).

Ces entretiens se déroulent selon une grille prédéfinie qui permet à chacun de préparer les éléments nécessaires au bon déroulé de cet entretien.

## 1.3 Le développement des compétences

Canovia est convaincu de l'intérêt de permettre aux salariés de faire évoluer leurs compétences, savoir-être et savoir-faire. Ainsi, elle promeut le transfert de compétences via la gestion en mode projet et la formation individuelle via des enseignements proposés à tous les employés ainsi que plus spécifiquement aux besoins de chacun.

### a. Favoriser le transfert de compétences

« L'inter professionnalité » ou « l'interdisciplinarité » s'applique aux situations dans lesquelles plusieurs collaborateurs de professions et/ou disciplines différentes travaillent de concert et mettent en commun et à profit leurs compétences, connaissances, méthodologies et expériences diverses pour l'atteinte d'un objectif donné.

Chez Canovia, la norme est la gestion en mode projet. L'objectif est de mobiliser, de manière agile, des ressources et compétences variées (juristes, contrôleurs de gestion, doctorant, analystes fusions-acquisitions, banquiers d'affaires, spécialistes en stratégie, RSE, marketing et communication) autour de la tenue d'un objectif opérationnel répondant aux contraintes spécifiques du client.

Cela nous permet d'appréhender les problématiques sous des approches différentes qui, en se confrontant, permettent d'analyser les sujets de manière systémique et donc de proposer rapidement des solutions opérantes, rentables et engagées.

Nous sommes ainsi attentifs aux contributions singulières de chaque collaborateur, mais aussi à la somme des contributions de l'ensemble des métiers, soit à « l'intelligence collective ». Nous recherchons ainsi à fédérer les énergies et savoirs de l'ensemble de nos collaborateurs, partenaires et consultants externes pour l'atteinte des objectifs, avec pragmatisme.

Ce travail collaboratif est un excellent outil de transfert de compétences entre les employés. En effet, cette organisation donne à chacun la possibilité d'améliorer son prisme d'analyse en le confrontant à celui de collègues aux sensibilités et savoirs différents. C'est une manière de permettre aux employés de développer de nouvelles compétences et donc d'améliorer la pertinence de ses propositions.

Chez Canovia, nous nous efforçons individuellement et collectivement de nous améliorer continuellement. Ainsi, nous encourageons et sommes ouverts à la critique bienveillante et constructive. Les erreurs et les manquements sont humains et font partie intégrante du processus d'apprentissage et d'évolution. Nous les acceptons, tout en invitant chacun à les corriger autant que possible.

Chacun est également encouragé à s'auto-former, voire à former les autres sur des sujets qu'il ou elle maîtriserait mieux (inter formation). Nous sommes ainsi attentifs à la progression de chacun et aux efforts que chacun met en œuvre pour y tendre, mais aussi à l'évolution de toute l'équipe.

En 2021, un catalogue de formations identifiées comme pertinentes par l'entreprise (formations déjà réalisées par les employés ou bénéficiant de retours d'expérience positifs de la part de partenaires) a été mis en place. Ce catalogue sera alimenté régulièrement.

	2019	2020	2021
Nombre d'heures de formation moyen par ETP	40 h	24 h	33 h
Taux de formation par ETP	1,60 %	1,13 %	1,71 %
Part des employés ayant bénéficié d'au moins une formation au 31/12	100 %	100 %	100 %
Frais de formation moyen par ETP	1 049 €	782 €	867 €

	2019	2020	2021
Nombre de métiers représentés	7	7	7

### b. Les plans de formations

Tous les ans, Canovia propose à l'ensemble des salariés des formations qui vont permettre d'accroître leurs compétences.

Les formations dispensées à l'ensemble ou une majorité des membres de l'équipe ces dernières années :

2019	2020	2021
Potentiel Postural Horses et coaching Chronobiologie	Ergonomie du poste de travail	Sécurité au travail Mindmapping

L'entretien professionnel est aussi l'occasion pour chacun de faire ses propres demandes en fonction des besoins qu'il aura identifiés. Le responsable hiérarchique peut aussi proposer à l'employé de développer certains savoir-être et/ ou compétences. À la suite de l'entretien, le salarié a la responsabilité de proposer une formation répondant aux besoins identifiés à la personne en charge de la formation à l'interne. Ensuite, les demandes sont arbitrées par les Associés et les Collaborateurs associés et le budget correspondant soumis à validation au CA.

## 1.4 Les opportunités de carrière externe à Canovia et l'essaimage

Canovia est une filiale du groupe André Le Groupe (ALG). Un des avantages de faire partie d'un groupe est d'ouvrir des perspectives d'évolution aux salariés dans l'ensemble des structures qui le composent. En effet, Canovia étant une petite structure, elle n'est pas forcément en capacité de répondre aux envies d'évolution de chacun. La volonté est donc de travailler avec la Responsable des Ressources Humaines d'ALG pour assurer des passerelles entre les structures du groupe.

Canovia laisse la possibilité aux salariés de rejoindre les équipes d'un client dans le cas où les deux parties pourraient construire un projet qui donnerait satisfaction à tous.

Enfin, Canovia capitalise pour pouvoir accompagner un collaborateur qui souhaiterait créer sa propre structure, selon des règles définies dans les statuts de Canovia à l'article 18. En effet, Canovia dispose d'un contrat d'assurance par capitalisation, dans lequel la provision pour indemnités de fin de carrière est placée, de façon à pouvoir investir dans une structure qu'un employé souhaiterait monter. Cette possibilité financière permet à Canovia de s'assurer d'avoir les fonds nécessaires, au bon moment, sans que cela soit dépendant de la trésorerie.

## 2. La politique de rémunération et de partage de valeur

### 2.1 La politique de rémunération

Canovia a inscrit dans ses statuts à l'article 16 une règle d'encadrement des salaires de manière à limiter les écarts de rémunération entre les employés. Ainsi, le salaire le moins élevé ne pourra pas être plus de cinq fois inférieur au salaire le plus élevé.

Par ailleurs, chez Canovia, les rémunérations sont réévaluées chaque année sur l'inflation. Cette règle permet de maintenir constant le pouvoir d'achat des collaborateurs. Pour que cet usage soit fixé, chaque salarié va signer un nouveau contrat de travail à effet au 01/01/2022 précisant cette indexation annuelle.

	2019	2020	2021
Indice d'écart de salaire entre le plus bas et le plus haut salaire	4,01	3,66	3,36

### 2.2 L'accord d'intéressement

En complément de la rémunération fixe, Canovia propose un intéressement à l'ensemble des salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté, alors qu'elle n'en a pas l'obligation. L'intéressement est une matérialisation et une reconnaissance de la contribution active de tous. Il a pour but de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts qui existe à l'intérieur de Canovia, par le biais d'un intéressement aux résultats économiques de celle-ci, mais aussi par une information élargie sur les objectifs de l'entreprise.

Ainsi, depuis 2016, un accord d'intéressement en faveur des salariés et mandataires sociaux a été mis en place. Il est révisé tous les 3 ans.

Les modalités de calcul de la prime globale d'intéressement s'appuient sur des indicateurs spécifiques permettant d'améliorer sa performance, à savoir : le Résultat d'Exploitation (soit le résultat de l'entreprise avant prise en compte des éléments financiers exceptionnels), l'évolution de la trésorerie au bilan et la satisfaction clients. L'accord est accessible publiquement pour connaître les éléments détaillés de calcul.

Concernant la répartition entre les différents membres de l'équipe de la prime d'intéressement, l'objectif est de reverser de manière équitable les bénéfices en prenant en compte la contribution de chacun à travers les montants de salaires bruts et la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

	2019	2020	2021
L'intéressement versé rapporté au résultat net	37,35 %	49,36 %	29,31 %
L'intéressement versé par ETP	8 757 €	6 553 €	6 020 €

## 2.3 Les avantages sociaux

Canovia a décidé d'accorder, sous conditions, aux salariés et mandataires sociaux des avantages sociaux alors qu'elle n'en a pas l'obligation. Cette décision a pour objectif d'améliorer leur pouvoir d'achat, de récompenser leurs efforts, et de remercier leur implication. Les salariés peuvent ainsi bénéficier de chèques cadeaux, chèques vacances ainsi que de Chèques Emploi Service Universels (CESU).

Le détail des avantages sociaux est disponible dans l'accord d'entreprise.

Les conditions cumulatives d'attribution des avantages sociaux sont que le personnel, les mandataires sociaux, les salariés, alternants ou stagiaires :

- Bénéficient d'un contrat de travail ou d'alternance ou d'une convention de stage en cours de validité
- Perçoivent une rémunération
- Justifient d'une ancienneté de 6 mois pour les chèques cadeaux et chèques vacances et de 12 mois pour les CESU.
- Ces contributions ne se substituent en aucun cas à un élément de rémunération versé.

### a. Chèques cadeaux

Le chèque cadeau est un dispositif permettant au bénéficiaire d'augmenter son pouvoir d'achat en lui permettant de faire des achats dans des enseignes définies.

### b. Chèques vacances

Le chèque vacances est un dispositif permettant au salarié de financer tout ou partie de ses dépenses de vacances et de loisirs.

La volonté de mettre en place ce dispositif s'explique par l'importance accordée au temps de repos, qui permet en contrepartie un travail de qualité. Ainsi, chez Canovia, nous donnons les moyens à chaque salarié de se reposer, en contrepartie d'une gestion saine de son temps et des heures consacrées à créer de la valeur collective.

La contribution de l'entreprise est comprise entre 50 % et 65 % de la valeur des chèques vacances, selon le niveau de rémunération de chaque employé. La valeur globale de chèques vacances est plafonnée à 700 euros annuels.

Conformément à la loi, les pourcentages précédents sont majorés de 5 % par enfant à charge non handicapé de moins de 16 ans et de 10 % par enfant handicapé dans la limite de 15 %.

### c. Chèques emploi service universel (CESU)

Le CESU permet au salarié de financer tout ou partie de ses activités éligibles et listées par l'Agence Nationale des Services à la Personne. La mise en place de cet avantage permet aussi de contribuer d'une part au dynamisme du tissu économique puisqu'il facilite le recours à des prestataires locaux et d'autre part à l'insertion sociale par l'encouragement des travaux de services à la personne.

La contribution de Canovia, fixée à 270 euros par trimestre<sup>4</sup>, correspond à 60 % de la valeur des CESU.

En 2021, ces avantages sociaux ont ainsi permis de verser 13 023 € à l'ensemble des employés. Compte tenu du contexte de pandémie du COVID 19, Canovia a décidé d'attribuer de façon exceptionnelle, sans condition d'ancienneté, une cinquième contribution de chèques CESU aux salariés qui l'ont souhaité.

	2019	2020	2021
Montant des avantages sociaux versés	6 206 €	11 444 €	13 023 €
Avantages sociaux versés rapportés au résultat net	6,13 %	16,17 %	8,45 %
Avantages sociaux versés rapportés à la masse salariale	1,45 %	2,15 %	1,87 %

<sup>4</sup> Cette contribution est calculée sur la base du plafonnement de 1 830€ par an et par bénéficiaire permettant de bénéficier de la déductibilité du résultat et de l'exonération sociale et prélèvements sociaux, éléments déterminants dans l'engagement de la Société à mettre en place les CESU.

### 3. La santé, la sécurité et le bien-être au travail

Pour Canovia, en tant qu'entreprise à activité principale de bureau, les risques en matière de santé et sécurité au travail ne résident pas particulièrement dans les accidents corporels mais plutôt dans les Troubles Musculosquelettiques (TMS) et les risques psychosociaux. Nous avons détaillé dans notre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (QMS020) les risques et mesures mises en place pour limiter ces risques. En complément, dans notre Règlement intérieur, nous présentons dans la Partie 1 les mesures concernant l'hygiène et la sécurité et en Partie 3 les dispositions relatives aux harcèlements.

#### 3.1 Les accidents du travail

##### a. L'état des lieux

Chez Canovia, nous n'avons recensé aucun accident du travail sur les 5 dernières années. Notre activité de bureau n'est que faiblement exposée à ces risques et les aménagements réfléchis pour toujours les limiter.

##### b. Une équipe formée au secourisme

Chez Canovia, dans la logique d'avoir une équipe réactive et adaptée, en 2020, nous avions la volonté de former l'ensemble des membres pour qu'ils puissent devenir Sauveteur Secouriste du Travail (SST). Compte tenu du contexte sanitaire, il n'a pas été possible de réaliser cette formation en 2020 mais celle-ci s'est tenue en novembre 2021 pour tous les salariés de l'entreprise présents à cette date. Cette formation de deux jours a été animée par la société JR PREVENT, incarnée par Jérôme Robert, ancien cadre de l'Armée de l'Air et officier de police judiciaire. La formation s'est déroulée de la façon suivante :

- Un exposé interactif sur les différentes situations de crises auxquelles faire face et les réponses adéquates à y apporter
- Des démonstrations de la part de notre formateur
- Des mises en pratiques grâce à des études de cas et des simulations en situation réelle afin d'apprendre à gérer la mise en sécurité, les atteintes aux personnes et le stress généré dans ces situations.

Chez Canovia, nous avons fait le choix d'investir en formant l'ensemble des collaborateurs et pas uniquement une seule personne, porteuse de cette responsabilité, pour s'assurer d'être en mesure d'intervenir dans les locaux quelles que soient les personnes présentes. Cet engagement est aussi une manière de contribuer à notre rôle sociétal en

permettant à dix citoyens d'être SST et donc de pouvoir intervenir à tout moment de leur vie.

Ainsi, en fin d'année 2021, les salariés de Canovia sont officiellement devenus Salariés Sauveteur Secouriste du Travail.

	2019	2020	2021
Part des employés formés SST au 31/12	0 %	0 %	100 %

L'Institut National de Recherche et de Sécurité prévoit un recyclage de cette formation tous les deux ans afin de maintenir et actualiser les compétences du salarié certifié SST. En 2022, nous avons décidé d'organiser chaque semestre des petites mises en situation internes afin de ne pas oublier cet apprentissage précieux.

#### 3.2 L'ergonomie du travail

Un travail important a été fait chez Canovia sur le sujet de l'ergonomie au travail. En effet, nos métiers impliquent un grand nombre d'heures à travailler sur ordinateur et l'entreprise est sensible aux problématiques liées aux troubles musculosquelettiques pouvant découler d'une mauvaise posture.

##### a. L'analyse des besoins

Pour s'assurer d'organiser les postes de travail de la meilleure manière, nous avons décidé de travailler étroitement avec l'Association Interprofessionnelle de Santé au Travail de Côte d'Or (AIST 21), le service de médecine du travail auquel nous sommes affiliés et la CARSAT.

Nous avons ainsi décidé de bénéficier de conseils personnalisés en faisant auditer les locaux une première fois en 2018 ce qui a permis de comprendre les enjeux et de préparer au mieux les nouveaux locaux dans lesquels l'entreprise a emménagé en décembre 2019.

Un nouvel audit a été commandité en 2020 de façon à valider les choix d'aménagement et de matériels faits et mettre en place les améliorations proposées. Cet audit a porté sur le mobilier, le système d'extraction d'air, le niveau de luminosité et le niveau sonore pour définir la qualité des espaces de travail.

Les résultats des études menées sur le système d'extraction d'air, le niveau sonore et lumineux montrent la grande qualité de l'ambiance de travail du plateau grâce aux différents aménagements qui ont été mis en place.

## **b. Le choix du matériel de bureau adapté**

Au moment du changement de locaux, nous avons décidé de faire don de l'ancien mobilier à des associations et de s'assurer de choisir un mobilier qui réponde à de bons critères en matière d'ergonomie et quand cela était possible de privilégier les produits dont la performance environnementale était également optimisée.

Le matériel a été choisi chez Steelcase<sup>5</sup>, entreprise très fortement impliquée dans la RSE et qui travaille depuis de nombreuses années pour proposer du mobilier qui allie ergonomie et performance environnementale.

### **Les fauteuils de bureau**

Pour les deux modèles qui ont été choisis ils sont conformes à la Norme NF EN ISO 9241-5 de l'Organisation Internationale de Normalisation couvrant l'ergonomie de l'interaction homme-système pour le poste de travail. Ces sièges sont donc reconnus, grâce à une vérification extérieure, comme répondant aux exigences les plus fortes en matière d'ergonomie.

Parmi d'autres caractéristiques, ils sont mobiles, avec un dossier et une assise bénéficiant de multiples réglages possibles ; des accotoirs réglables en hauteur ; une profondeur d'assise permettant de caler le bas du dos sur le dossier sans exercer de pression à l'arrière des genoux.

### **Les bureaux**

Les bureaux ont été choisis réglables en hauteur électriquement, ce qui a deux utilités :

- Pouvoir ajuster la position assise au mieux des recommandations quelle que soit la taille de l'utilisateur
- Permettre de passer très facilement et rapidement en position debout et ainsi alterner les positions au cours de la journée et donc limiter le travail en position assise sédentaire reconnue comme source possible de TMS.

Les bureaux choisis par Canovia bénéficient d'une certification GS<sup>6</sup>, certification Allemande garantissant la qualité et la fiabilité des produits par un processus de vérification par un organisme accrédité.

Les doubles écrans, les souris et les claviers ont aussi été choisis de manière à répondre aux recommandations de l'INRS pour lutter contre les TMS.

## **c. L'aménagement de l'espace de travail partagé**

Le choix a été fait par l'entreprise d'avoir des locaux certifiés BREEAM et ayant un accès facile par les transports en commun. La contrepartie à ce choix a été une surface assez limitée disponible. Le choix a donc été

fait d'aménager le plateau en open-space pour éviter la perte d'espace liée aux cloisons.

Ce choix permet aussi aux salariés d'être plus facilement avertis de ce qui se passe dans l'entreprise, de faciliter la montée en compétence de chacun au contact de ses collègues et enfin, de favoriser l'écoute active. Les locaux ont aussi été aménagés avec la volonté de faciliter la socialisation grâce à des espaces de détente conviviaux. L'aménagement de l'espace de travail a été fait de manière à réduire au maximum les potentielles nuisances sonores et lumineuses pour les salariés et leur assurer un cadre de travail agréable. Plusieurs actions listées ci-dessous ont pu être mises en place.

### **Réduction du niveau sonore grâce à :**

- Des fenêtres et cloisons intérieures vitrées avec double vitrage
- Des panneaux de séparation des espaces et des écrans acoustiques inter-postes sur chaque îlot, dotés de mousse phonique sur les deux faces et recouverts d'un voile textile
- Une moquette et des dalles de faux plafond de 20 mm en laine de roche ayant le meilleur niveau d'absorption phonique
- L'installation de l'imprimante dans un local séparé et suppression des sonneries pour la téléphonie de manière à limiter les nuisances sonores
- La mise à disposition de casque audio avec une option anti-bruit permettant à chacun de s'isoler plus facilement
- Un règlement de fonctionnement de l'espace a été décidé avec l'ensemble des employés de façon à ce que chacun contribue à la réduction du niveau sonore et limite les perturbations (voir QMS004).

### **Gestion du niveau de luminosité :**

- L'installation d'un système d'éclairage des locaux qui varie en fonction de la luminosité extérieure pour s'ajuster au niveau des recommandations pour les activités de bureau ;
- L'installation de stores réglables à toutes les fenêtres pour permettre un contrôle de la luminosité venant de l'extérieur.

En complément, l'entreprise a missionné les professionnels de l'AIST 21 pour travailler avec chacun des employés et réaliser un aménagement personnalisé des postes de travail. Ce travail a été mené concomitamment à une formation dispensée dans les locaux de Canovia en juillet 2020.

<sup>5</sup> <https://www.steelcase.com/eu-fr/decouvrez/steelcase/developpement-durable/>

<sup>6</sup> [https://www.zls-muenchen.de/gs\\_zeichen/index.htm](https://www.zls-muenchen.de/gs_zeichen/index.htm)

#### **d. L'équipement pour le télétravail**

Pour permettre aux employés de bénéficier de bonnes conditions de travail hors du bureau, depuis fin 2021, Canovia met à la disposition de tous les salariés qui le souhaitent un "pack télétravail" constitué des éléments suivants :

- Double écran dont 1 ordinateur portable + 1 écran incurvé selon les recommandations de la Médecine du Travail
- Clavier et souris ergonomiques
- Station d'accueil
- Casque bluetooth insonorisant.

#### **e. La sensibilisation des équipes**

Afin que chaque salarié soit sensibilisé à l'importance du bon aménagement de son poste de travail des documents explicatifs des règles d'aménagement du bureau sont mis à disposition dans le Drive et remis aux nouveaux arrivants le jour de leur arrivée.

Pour renforcer la prise en compte de ces problématiques dans le quotidien des employés, en décembre 2019, deux jours ont été consacrés au sujet avec l'intervention d'un professionnel de la posturologie. L'objectif était de sensibiliser chacun à l'importance de sa posture pour lutter contre les troubles musculosquelettiques.

En juillet 2020, une nouvelle sensibilisation a été faite. L'AIST 21 est venue former les salariés afin que ceux-ci :

- Acquièrent des connaissances leur permettant d'optimiser l'aménagement de leur poste de travail avec un écran informatique
- Apprennent à reconnaître les signes d'inconfort liés aux postures devant un écran informatique
- Connaissent les exercices simples de détente pour réduire les tensions.

### **3.3 L'organisation du temps de travail**

#### **a. Choix des horaires de travail**

Il a été choisi de laisser une grande liberté de l'organisation du temps de travail pour chacun. Ainsi, les horaires de travail sont libres, sous réserve des plages horaires de présences obligatoires, à savoir de 9h30 à 11h30 et de 14h15 à 16h15. La volonté de Canovia est de donner une plus grande liberté à chacun, sous réserve de respecter les principes et règles détaillées dans l'article 13 du Règlement Intérieur et dans l'accord d'entreprise article 2 Section A) 1 visant à assurer la bonne réalisation du travail de l'ensemble de l'équipe.

Depuis 2020, du fait du contexte sanitaire lié au Covid-19, des dispositions exceptionnelles ont été mises en œuvre pour répondre aux exigences de l'état d'urgence sanitaire en visant à préserver la santé physique de l'équipe mais aussi en s'assurant du maintien d'un bon niveau de santé mentale compte tenu des conditions de vie de chacun.

Canovia a développé des Timesheet individuelles (cf. Livret d'Accueil) qui permettent un suivi fin des heures de travail réalisées. Les modalités d'utilisation sont décrites dans la QMS019.

Dans l'accord d'entreprise il est stipulé les modalités de fonctionnement en cas d'heures supplémentaires qui peuvent, selon le souhait du salarié, être soit rémunérées, soit récupérées en repos compensatoire.

#### **b. Exercice du droit à la déconnexion**

Ce droit est explicité dans l'accord d'entreprise (paragraphe A17) de manière à permettre à chacun de ne pas être sollicité par téléphone pendant les plages non travaillées et de reconnaître son droit à ne pas répondre pendant son temps de repos.

L'exercice du droit à la déconnexion n'est pas une interdiction d'envoyer des courriels, messages, ou d'émettre des appels téléphoniques, à d'autres salariés alors que leurs heures de travail pourraient ne pas coïncider. Ce droit à la déconnexion est avant tout une liberté pour les salariés de ne pas lire ou répondre à ces sollicitations, en dehors de leurs heures de travail.

#### **c. Temps de pause et salle de convivialité**

Dans l'accord d'entreprise, Canovia explicite les moyens mis à disposition des employés pour se détendre ou partager des instants avec leurs collègues sur des sujets « non professionnels » ou « culturels » : un espace de pause équipé d'une borne d'arcade, d'une bibliothèque, d'un babyfoot et de jeux de société. Cet espace est en accès libre. Les employés bénéficient également, à titre gratuit, de café et de thé.

De même, il est autorisé de réaliser des tâches personnelles, individuelles ou associatives pendant les horaires de présence tant que ce temps n'est pas comptabilisé comme du temps de travail.

### 3.4 La mutuelle d'entreprise

Dans l'accord d'entreprise Canovia renforce la protection de ses salariés en finançant 100 % de la cotisation du salarié et de ses enfants à charge à la mutuelle d'entreprise alors que la loi et la convention collective applicable n'imposent que 50 %.

### 3.5 La prise en compte du bien-être

La notion de bien-être au travail est un concept de portée plus large que les notions de santé physique et mentale. Elle fait référence à un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail qui dépasse l'absence d'atteinte à la santé. Le bien-être met l'accent sur la perception personnelle et collective des situations et des contraintes de la sphère professionnelle. Le sens de ces réalités a, pour chacun, des conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles et psychosociales et se traduit par un certain niveau d'efficacité pour l'entreprise <sup>7</sup>.

Canovia attache de l'importance au bien-être de ses salariés et a à cœur de mettre en œuvre des actions en faveur du bien-être quand cela est possible.

Dans une démarche d'amélioration continue, soucieux du bien-être au travail de chacun de nos salariés, nous mettons à disposition un formulaire « Bien-être au travail », librement accessible sur l'intranet de l'entreprise pour permettre à chacun individuellement de faire part, de façon anonyme ou non, d'éléments, de situation(s) ou de contrainte(s) éventuelle(s) ayant une incidence sur son bien-être au travail chez Canovia.

L'objectif de ce formulaire est d'identifier, d'une part, les situations et contraintes ayant un impact sur le bien-être d'un ou plusieurs salariés et, d'autre part, les actions pouvant être mises en place ainsi que les points d'amélioration collectifs et personnels.

Tous les ans, un chef de projet est désigné responsable du sujet. Il a alors la charge de réceptionner et étudier les formulaires envoyés. Ensuite, selon les éléments soulevés dans le questionnaire, un Associé peut être sollicité pour prendre en main la problématique.

Chaque formulaire est étudié avec attention, bienveillance et respect pour apporter une réponse adaptée et définir les moyens à mettre en œuvre pour proposer une solution.

En 2021, les modalités de traitement de ces questionnaires ont été formalisées via l'introduction du formulaire de

manière à assurer la meilleure gestion à long terme de ces problématiques. En 2021, aucun formulaire n'a été soumis. En 2022, nous souhaitons identifier la meilleure manière de connaître le niveau de bien-être et de satisfaction des employés afin de nous assurer que les moyens mis en œuvre répondent aux attentes.

	2019	2020	2021
Taux de turnover	50 %	11,11 %	30 %
Ancienneté moyenne au 31/12	3,25 années	3,7 années	4 années

### 3.6 L'égalité homme-femme

L'égalité homme-femme est une obligation réglementaire qui est rappelée de manière exhaustive dans la fiche du système de management de qualité : QMS027.

L'importance de traiter de la même manière les personnes, quel que soit leur genre, est rappelée dans la procédure de recrutement puisqu'elle fait référence à la QMS dédiée de manière à s'assurer qu'au moment du recrutement les principes de cette égalité soient bien respectés.

Au 31/12/2021, la structuration de l'équipe est de 6 hommes et 5 femmes. La gestion en mode projet permet à chacun d'avoir la même importance dans le fonctionnement de l'entreprise.

### 3.7 Les salariés en situation de handicap

Chez Canovia, l'ensemble des emplois sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous disposons de nombreux aménagements, matériels et organisationnels, permettant de nous adapter aux préférences et aux besoins de chacun : locaux complètement adaptés à l'accueil de personnes en situation de handicap, bureaux réglables en hauteur, politique de télétravail et d'aménagement des horaires. Nos offres d'emploi stipulent cet engagement et incitent les répondants à nous faire part de leur statut de travailleur handicapé afin de pouvoir les accompagner durant le processus de recrutement.

<sup>7</sup> Source : <http://www.inrs.fr/risques/bien-etre-travail/>

### 3.8 Le respect et la promotion de la diversité

Chez Canovia, nous invitons chaque collaborateur à tolérer et même respecter la diversité sous toutes ses formes (culturelle, ethnique, linguistique, de provenance ou d'origine, de parcours, d'orientation sexuelle, de croyances ou convictions, de métiers...). Nous sommes convaincus que la diversité est une richesse pour chacun et pour les autres. Chacun est unique à travers son parcours, ses expériences, son histoire et ses choix, et a toujours quelque chose à apporter et apprendre aux autres. Respecter une culture ou une croyance ne veut pas forcément dire y adhérer. Il appartient à chacun de développer son esprit critique et son esprit de discernement.

Nous reconnaissons qu'il existe une multitude de perceptions de la réalité et que chaque être est complexe et singulier. Nous sommes des êtres irrationnels dans un environnement rationnel. Ce qui est normal pour nous ne l'est pas forcément pour d'autres. En conséquence, nous nous efforçons de ne pas croire que ce qui est, a toujours été et sera toujours. De même, nous nous interdisons d'estimer que ce qui est communément admis a valeur d'autorité absolue.

L'engagement de Canovia pour lutter contre la discrimination est rappelé dans la QMS025. La procédure de recrutement de Canovia fait référence à cette fiche de manière à s'assurer qu'au moment du recrutement les principes de cette promotion de la diversité soient bien suivis.

### 3.9 La lutte contre le harcèlement moral et sexuel

L'engagement de Canovia pour lutter contre le harcèlement moral et sexuel est rappelé dans la QMS026.

En 2022, notre objectif est de structurer et dispenser une formation interne sur les sujets des harcèlements, de la discrimination et de l'égalité homme-femme pour assurer la sensibilisation des employés.

### 3.10 Le RGPD

Chez Canovia, la protection des données s'inscrit dans notre démarche éthique et responsable vis-à-vis de nos partenaires, des salariés et de nos clients. Ainsi, nous avons un processus pour nous assurer d'être en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données. Ce processus assure la bonne gestion des registres des traitements de données ainsi que des modalités d'accès, de rectification et de retrait des données à caractère personnel. Il est formalisé dans la QMS046.

## 4. La gestion de la cohésion d'équipe

Chez Canovia, nous souhaitons que tous les membres de l'équipe puissent fonctionner de manière complémentaire. En effet, nous sommes convaincus que de la diversité naît la richesse des solutions proposées à nos clients.

Cependant, cette diversité de profils implique la nécessité d'avoir des temps de partage et d'interconnaissance, permettant à chacun de se sentir en confiance et en capacité de travailler de manière efficace et profitable pour tous. Ainsi, tous les ans, des temps de cohésion d'équipe sont organisés et un budget dédié défini.

En 2022, notre objectif est de mettre en place un indicateur de suivi du nombre d'évènements organisés et du budget alloué.



# VIII.

## *Nos engagements environnementaux*

---

Chez Canovia, nous valorisons autant l'humain que l'environnement. Tous deux font partie de l'entreprise et des parties prenantes de notre écosystème, et nous veillons à agir dans leur intérêt.

Être écoresponsable en entreprise, c'est gérer ensemble les ressources nécessaires au bon fonctionnement tout en cherchant à réduire son impact environnemental au maximum à tous les instants et en tous lieux.

Ainsi, pour Canovia mettre en place une stratégie environnementale est primordial car elle permet de s'inscrire dans une démarche de responsabilité collective.

Pour rendre cela concret pour tous, une note d'engagement environnemental a été partagée en mars 2019 avec l'ensemble des employés pour promouvoir les bonnes pratiques. Elle est affichée dans les locaux pour permettre à chacun de s'y référer.

Nous incitons donc chaque collaborateur à entretenir cette

culture de la responsabilité, aussi bien dans le cadre de l'exercice de ses missions professionnelles qu'en dehors. Chacun peut et doit être force de proposition dans les initiatives mises en place en ce sens. L'amélioration continue s'applique également sur ce volet.

## 1. Notre engagement Carbone

Canovia s'est engagée dans ses statuts (cf. article 19) à réduire au maximum les émissions de carbone notamment par des déplacements professionnels moins polluants et un suivi de l'utilisation énergétique des locaux.

D'autre part, nous nous engageons à compenser les émissions de carbone de notre scope 1, 2 et une partie du scope 3<sup>8</sup> par un soutien au profit d'organismes et/ou outils dont l'objectif est la plantation d'arbres et/ou des autres mesures environnementales.

Depuis 2019, Canovia soutient le fond de dotation Plantons pour l'avenir et utilise le moteur de recherche internet Ecosia. Ces deux actions permettent de participer à la plantation de parcelles de forêts gérées durablement et donc de contribuer à la séquestration de carbone par la biosphère.

**En 2021, Canovia a réalisé un bilan de ses émissions de gaz à effet de serre et a travaillé à la proposition d'un plan de compensation carbone pour les années à venir. Dans un premier temps, ce bilan présente les émissions du scope 1, 2 et une partie du 3 correspondant aux déplacements des salariés domicile-travail et aux déplacements professionnels.**

**L'objectif est pour 2022 de pouvoir étendre les éléments pris en compte dans le calcul des émissions du scope 3.**

	2019	2020	2021
Nombre d'arbres plantés dans des forêts gérées durablement	1 546	1 765	2 075

<sup>8</sup><https://www.bilans-ges.ademe.fr/fr/accueil/documentation-gene> : le scope 1 correspond aux émissions directes de l'entreprise à savoir les émissions de gaz à effet de serre physiquement produit par une activité : la combustion d'un combustible, les émissions de process, les fuites de gaz fluorés ; le scope 2 correspond aux émissions indirectes liées à l'énergie consommée par l'entreprise (électricité et chauffage) ; le scope 3 correspond aux émissions indirectes non liées à la consommation d'énergie

<sup>9</sup><https://www.breeam.com/>

## 2. Nos bureaux à faible impact environnemental

### 2.1 Nos locaux certifiés BREEAM<sup>9</sup> au Niveau Bon

L'entreprise a déménagé en décembre 2019 et nous avons fait le choix de locaux restructurés pour lesquels les promoteurs visaient le niveau Good de la certification BREEAM.



Le BREEAM : Building Research Establishment Environmental Assessment Method (à savoir en français : méthode d'évaluation de la performance environnementale des

bâtiments) est le standard de certification des bâtiments le plus répandu à travers le monde. Chaque type de bâtiment a un référentiel spécifique d'évaluation (bureaux, habitation, rénovation, neufs, ...).

L'évaluation BREEAM permet de calculer la performance environnementale d'un bâtiment. Le travail commence en amont de la réalisation du projet. Le demandeur choisit, parmi différentes catégories, les actions visant à limiter les impacts sur l'environnement qui seront mises en œuvre lors de la construction ou rénovation du bâtiment. Ainsi, l'évaluation BREEAM aide les clients à trouver les solutions pour atténuer les impacts lors de la planification, de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de la rénovation. Cet outil permet aussi de réduire les coûts de fonctionnement, de maximiser la valeur des biens immobiliers et à attirer des locataires grâce à des lieux de vie et de travail de qualité.

Les critères de notations sont répartis en catégories afin de couvrir l'ensemble des procédés impliqués dans la construction des bâtiments. L'évaluation se fait par l'attribution de points, appelés crédits, en fonction des actions mises en place. Les crédits sont ensuite pondérés, en fonction de leur importance permettant de classer le niveau de performance du bâtiment selon la grille ci-après.

Niveau de certification BREEAM	Score en %
Passable	≥ 30
Bon	≥ 45
Très bon	≥ 55
Excellent	≥ 70
Exceptionnel	≥ 85

Les éléments mis en œuvre font ensuite l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant accrédité par le Groupe BRE à l'origine de cette certification.

Il y a trois principales étapes à la certification BREEAM :

L'enregistrement du projet auprès du Groupe BRE et définition d'un profil BREEAM cible en fonction des actions qu'il est prévu de mettre en œuvre au cours de la construction ou de la rénovation

Une évaluation en phase conception dénommée « BREEAM Design Stage » établit par le vérificateur sur la base des éléments fournis par le constructeur

Une évaluation finale dénommée « BREEAM Post-construction Stage » établit par le vérificateur et validé par le Groupe BRE.

Les deux évaluations font l'objet d'un rapport présentant, pour chaque crédit, les justifications et les références de preuves jointes au dossier (plans et spécifications, schémas, notes de calcul). Les preuves apportées doivent respecter une nomenclature la plus claire possible pour faciliter la revue. Quand le dossier est finalisé, après différents échanges entre le constructeur et le vérificateur, il est alors envoyé au BRE pour une revue par échantillonnage des crédits. En cas d'écarts, le BRE demande des compléments (précisions techniques, justificatifs...).

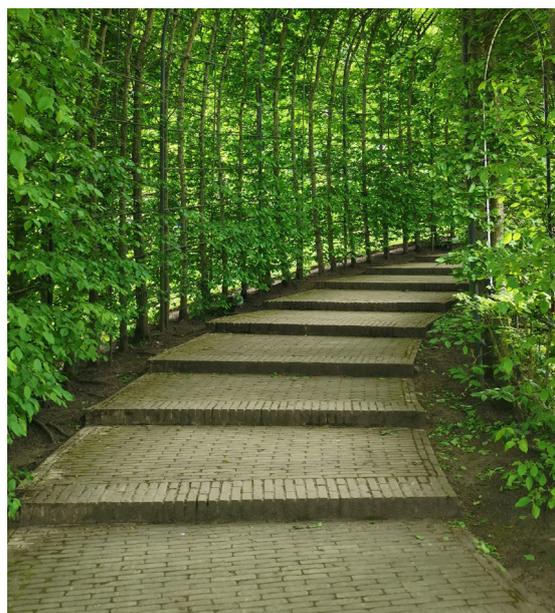
En complément du rapport de justification des crédits, l'évaluation finale doit être accompagnée d'un rapport de visite du vérificateur, qui documente, par un reportage photographique, les mesures de durabilité mises en place sur le projet.

**La certification finale au niveau « Bon » a été obtenue le 12 octobre 2021.**

## 2.2

### Autres démarches concernant les locaux

Au sein de la copropriété, d'autres démarches de limitation de l'impact environnemental des locaux sont en cours de réflexion. Ainsi, des études sont en cours pour permettre l'implantation de jardins aux abords de la tour, la végétalisation d'une partie de la toiture ainsi que l'installation de panneaux solaires sur le toit pour l'alimentation en électricité des parties communes et la production d'eau chaude. La volonté est que ces projets puissent être mis en place au plus tard en 2022.



## 2.3

### Les places de parking

Canovia a fait le choix d'équiper trois des quatre places qu'elle possède d'une borne de chargement électrique, dans le but de renouveler son parc de voitures par des véhicules électriques.

---

## 2.4

### Le mobilier

Le changement, pour des locaux plus responsables, s'est accompagné de la nécessité d'adapter les fournitures aux nouveaux besoins. Pour limiter notre empreinte, nous avons, dans la mesure du possible, essayé de trouver des solutions de réemploi soit par le don, comme pour le mobilier qui a été donné à La Maison des Associations de Dijon et à Initiative Côte D'Or, soit par la revente d'occasion à prix attractif.

Pour meubler les nouveaux bureaux, en complément de la logique d'ergonomie, des critères d'impact sur l'environnement ont été pris en compte.

Ainsi, une partie du mobilier pour la salle de détente a été choisi car fabriqué à partir de bois de récupération, ce qui permet de limiter les prélèvements de ressources naturelles.

Pour ce qui est du matériel de bureau, comme vu dans la partie VII.2.2. le choix s'est porté sur des produits de la marque Steelcase, reconnue pour son engagement dans la RSE. En effet, elle est engagée dans une démarche d'éco-conception permettant de réduire l'impact sur l'ensemble du cycle de vie du mobilier et des emballages (conception, fabrication et transport). En complément, elle offre la possibilité de réparer et de recycler le mobilier lorsqu'il n'est plus utilisé.

Nous avons vu dans la partie VII.2.2. que ce matériel a de très bonnes performances en termes d'ergonomie, dans ce paragraphe nous allons voir ses qualités environnementales.

Les **bureaux** sont certifiés Blue Angel, l'écolabel allemand garantissant le faible impact sur

l'environnement des produits et permettant une consommation plus responsable.

La fiche de renseignement des produits indique qu'ils sont composés de 52,4 % de matériaux recyclés en poids, de bois certifiés PEFC qui assure une gestion durable des forêts et de colles à base d'eau.

Pour **les sièges**, le choix s'est porté sur deux modèles ayant une double certification :

- NF OEC, qui atteste de la conformité aux réglementations, du très bon niveau de qualité et enfin de l'intégration des préoccupations environnementales et sociales dans la fabrication
- NF Environnement, démontrant la réduction de l'impact sur l'environnement du produit.



### 3. Notre gestion des déplacements

De manière générale, selon une étude de l'ADEME, les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels sont le premier poste d'émission de gaz à effet de serre des activités de bureau : 12 millions de tonnes par an. Les trois quarts de ces déplacements s'effectuent en voiture.

C'est pourquoi chez Canovia, nous avons défini des règles concernant les déplacements dans l'accord d'entreprise à l'article 2 section EI qui privilégient les déplacements en transport en commun.

#### 3.1 La limitation des déplacements

Canovia promeut l'organisation de visio-conférences pour les réunions, en particulier quand les participants sont éloignés, de façon à réduire la consommation de carburant et limiter les émissions de gaz à effet de serre. Pour permettre ces réunions dans les meilleures conditions, Canovia a équipé une salle du matériel nécessaire aux visio-conférences (grand écran, système de caméra et micro) et tous les membres de l'équipe ont un ordinateur portable ainsi qu'un casque audio sans fil. Ces équipements assurent une utilisation facile et rapide par tous de la visio-conférence.

Il est aussi choisi d'optimiser les déplacements en groupant plusieurs rendez-vous lorsque le déplacement ne peut être évité.

#### 3.2 Le choix des véhicules de société

L'entreprise a choisi de renouveler progressivement son parc automobile. Au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2021, une des voitures thermiques a été remplacée par une voiture électrique, amenant à deux le nombre de voitures électriques dans la flotte de Canovia.

En 2022, il est prévu de remplacer la dernière voiture thermique par une électrique. Ainsi, Canovia disposera d'un parc automobile tout électrique.

En 2021, Canovia a aussi investi dans un vélo cargo à assistance électrique pour favoriser les petits déplacements en transport doux.

Pour optimiser la réduction des émissions de gaz à

effet de serre liée aux déplacements des salariés, chez Canovia nous louons à prix très réduit l'ensemble des véhicules aux salariés quand ceux-ci ne sont pas utilisés pour les déplacements professionnels. Ainsi, les investissements faits par l'entreprise bénéficient aussi aux employés dans leur vie personnelle.

#### 3.3 La promotion de l'écoconduite

En 2021, nous avons ajouté une section, dans la Charte d'utilisation des véhicules, concernant le respect des principes d'écoconduite. En effet, elle permet, en ayant une conduite moins nerveuse, de limiter la consommation de carburant jusqu'à 30 %. Pour cela il s'agit d'appliquer les principes suivants :

- Éviter un démarrage brutal
- Utiliser les meilleurs rapports (la consommation de carburant et les émissions de CO2 sont inférieures en 5<sup>ème</sup> qu'en 3<sup>ème</sup> vitesse)
- S'informer sur le trafic pour éviter ou anticiper les embouteillages
- Alléger le chargement du véhicule
- Décélérer en amont plutôt que freiner
- Fermer les vitres
- Vérifier la pression des pneus tous les mois.

#### 3.4 L'accès aux locaux par les personnes extérieures à l'entreprise

Les locaux ont été choisis du fait de leur proximité avec la gare SNCF et d'autres moyens de transports en commun.

En 2021, pour promouvoir l'accès à ses locaux par ces moyens de transport, Canovia a créé une fiche d'accès les mettant en avant. Cette fiche a vocation à être envoyée, à tous les nouveaux clients, afin de les inciter à utiliser les transports en commun lors de leur venue dans nos locaux.

**COMMENT REJOINDRE CANOVIA ?**

En Train	En Bus	En Tram	En Voiture
			
<p>A 1h30 de Paris et de Lyon en train, les bureaux de Canovia se situent à 50m de la gare de Dijon.</p> <p>Empruntez la sortie "Passage H. Vincennes" et remontez l'Avenue Albert 1<sup>er</sup> sur votre droite.</p>	<p>A quelques mètres de la gare seulement, les bureaux de Canovia sont accessibles grâce à de nombreuses lignes de bus :</p> <p>- L4 / L5 arrêt Gare SNCF - B13 SNCF Vincennes puis remontez l'Avenue Albert 1<sup>er</sup></p>	<p>Les lignes des Tram T1 et T2 permettent d'accéder facilement aux bureaux de Canovia.</p> <p>Descendez à l'arrêt Foch Gare, puis traversez la gare par le Passage H Vincennes et remontez l'Avenue Albert 1<sup>er</sup> sur votre droite.</p>	<p>Le parking de Canovia est équipé de bornes électriques vous permettant de nous rejoindre en voiture électrique.</p> <p>Pour y accéder, contactez-nous en amont : <a href="mailto:info@canovia.fr">info@canovia.fr</a></p>

Canovia, 13 Avenue Albert 1<sup>er</sup>, 21000 Dijon

### 3.5 Le développement du télétravail

Chez Canovia, nous sommes conscients de l'importance de réduire les émissions de CO2 et nous avons donc mis en place une politique de télétravail détaillée dans l'accord d'entreprise article 2 section A]5. Cependant, tous les métiers et les postes ne sont pas compatibles avec le télétravail. Cela dépend de la nature du poste, de l'organisation du travail du salarié et de ses collègues, de sa présence nécessaire auprès de ses clients externes/ internes. Il est aussi pris en compte dans la décision, le besoin de maintenir le lien social, la cohésion et le bon fonctionnement de l'équipe.

	2019	2020	2021
Part des jours travaillés en télétravail	N/C	24,07 %	15,49 %

Dans le contexte actuel de crise sanitaire, il est aussi essentiel de veiller à lutter contre l'isolement que le télétravail systématique peut générer. Ainsi, les dirigeants s'engagent à garder le lien avec chaque membre de l'équipe et la présence dans les locaux est autorisée dans la mesure du respect des jauges instaurées.

Pour permettre le télétravail, Canovia a développé les outils collaboratifs permettant de le rendre effectif : *Google Docs, Google Sheets, Google Slides, Google Meet, Google Agenda...*

### 3.6 La promotion des déplacements doux

Les trajets domicile-travail, qui représentent 30 % du trafic routier <sup>11</sup>, s'effectuent majoritairement à une seule personne par véhicule. L'impact de ces déplacements est important, mais dépend largement des moyens de transport utilisés.

Chez Canovia, la démarche mise en place est de privilégier la marche, le vélo, les transports en commun et le co-voiturage.

Pour cela, un des engagements de Canovia est la prise en charge jusqu'à 100 % de l'abonnement de transports en commun, permettant aux salariés qui le souhaitent d'effectuer gratuitement le trajet domicile - travail (détails dans la QMS007). Pour rappel, la réglementation impose une prise en charge obligatoire de 50 % de cet abonnement par l'employeur, le reste étant à charge du salarié.

Chez Canovia, la prise en charge peut aller jusqu'à 100 %, si les salariés qui en bénéficient utilisent réellement leur abonnement dans le cadre de leurs trajets domicile - travail. Ainsi, tout nouveau salarié, s'il en fait la demande, aura droit à cette prise en charge à 100 % pour les trois premiers mois, afin de l'inciter à utiliser les transports. Au bout du 4ème mois, un calcul est réalisé pour définir le niveau de remboursement dont il pourra bénéficier en fonction de son utilisation réelle des transports en commun.

A cette fin, un fichier recense, par auto-déclaration, le moyen de transport utilisé par l'employé pour effectuer ses trajets domicile-travail. À partir de ce déclaratif, le calcul du taux de remboursement de l'abonnement de transport en commun pour le mois suivant est réalisé selon les règles suivantes ; si, sur les trois derniers mois glissants, au moins :

- 80 % des trajets sont faits en transports, alors 100 % de l'abonnement est pris en charge
- 50 % des trajets sont faits en transports, alors 80 % de l'abonnement est pris en charge

Dans tous les autres cas, l'abonnement est pris en charge à 50 %.

Cette méthode de calcul vise à inciter et responsabiliser le salarié à l'utilisation des transports publics, s'il souhaite être remboursé en intégralité de son abonnement mensuel.

La période de trois mois glissants permet à un salarié ayant utilisé son véhicule personnel régulièrement sur un mois, de rééquilibrer sur les mois suivants pour atteindre les objectifs lui permettant une prise en charge à 100 % de son abonnement.

	2019	2020	2021
Part des trajets domicile-travail à faible impact environnemental	N/C	27,30 %	41,42 %

<sup>11</sup> Rapport ADEME de septembre 2019 - Eco-responsable au bureau - Actions efficaces et bonnes résolutions

## 4. Notre maîtrise de l'énergie

### 4.1 Pour les locaux et le matériel hors informatique

#### a. Le choix de locaux BREEAM

Le choix de la certification BREEAM niveau « Bon » pour les locaux permet de réduire structurellement la consommation d'énergie lors de l'usage.

#### b. Le choix des appareils électriques et électroniques

Au moment de la conception de la salle de pause, un des critères de sélection pour le choix des appareils électriques a été la performance énergétique. Ainsi, la performance minimale de C, selon l'étiquette Energie (nouvelle version), a été choisie.

Notre réduction de consommation électrique passe aussi par le choix d'appareils répondant exclusivement à nos besoins. C'est pourquoi nous avons choisi par exemple un réfrigérateur sans compartiment de congélation.

Pour ce qui est des équipements lumineux, ce sont des lampes à diodes électroluminescentes qui consomment moins d'énergie que les systèmes classiques d'éclairage. En complément, l'installation bénéficie d'un système d'adaptation du niveau d'éclairage en fonction de la luminosité extérieure et donc permet aussi de limiter la consommation d'électricité.

#### c. Le fonctionnement

Les modalités d'utilisation des locaux permet aussi, en sensibilisant les utilisateurs aux bonnes pratiques, de réduire la consommation.

La recommandation interne est de choisir un réglage du thermostat sur la valeur médiane pour assurer une température de travail agréable tout en limitant le recours au chauffage et à la climatisation.

Pour l'éclairage, les locaux sont équipés de détecteurs de présence pour s'assurer que la lumière ne soit utilisée que lorsque des personnes sont présentes.

### 4.2 Pour le matériel informatique

Concernant l'achat du matériel informatique (écrans, ordinateurs portables), un des critères de sélection est également la performance énergétique. Ainsi, la performance minimale de D, selon l'étiquette énergie (nouvelle version), a été choisie, ou alternativement les appareils labellisés « Energy Star ».

Il est demandé à chaque employé de bien vouloir :

- éteindre les appareils électriques quand ils ne sont pas utilisés
- désactiver les fonctions GPS, Wi-Fi, Bluetooth des téléphones et des tablettes quand ils ne sont pas utilisés.

Le réglage de la mise en veille et de la coupure des écrans et ordinateurs a été fait sur tous les ordinateurs au moment de leur installation de façon à s'assurer une limitation de la consommation : mise en veille au bout de 5 minutes d'inactivité et arrêt au bout de 20 minutes d'inactivité.

**Nous nous engageons à vérifier tous les ans que ces réglages sont bien maintenus.**

### 4.3 Pour les outils informatiques

#### a. Concernant les boîtes mail

Chez Canovia, les employés ont été sensibilisés par une information interne dédiée au fait que plus une boîte mail est légère plus son impact environnemental diminue. Ainsi donc, les employés savent qu'ils peuvent réduire le nombre de mails de leur boîte en : vidant régulièrement la corbeille et supprimant les spams ; classant les mails dès leur réception ; supprimant les mails non indispensables ; adaptant les listes de destinataires ; réduisant les pièces jointes : privilégiant les liens drive ou hypertexte ; fichiers compressés ; supprimant les pièces jointes des réponses faites aux messages.

#### b. Concernant le Drive

Les données du Drive sont stockées sur des serveurs qui consomment de l'énergie. Il est donc essentiel de limiter le nombre de documents sur le Drive pour limiter cette consommation.

**Nous nous sommes fixés comme objectif, pour 2021, de réduire de 10 % notre volume de stockage. Pour pouvoir mettre en application cet engagement, une demi-journée a été dédiée au tri des mails et des dossiers du serveur et s'assurer que l'archivage est optimisé. Pour réaliser ce travail, les obligations légales et règles d'archivages propres à Canovia seront présentées dans la QMS030\_Architecture Serveur Interne.**

	2019	2020	2021
Quantité de données numériques stockées	392 Go	641 Go	588 Go
Quantité de données numériques stockées par ETP	61 Go	73 Go	61 Go
Quantité de données numériques stockées par rapport à la marge brute	0,53 Go/ K€ de MB	0,76 Go/ K€ de MB	0,55 Go/ K€ de MB

#### a. Concernant l'utilisation d'internet

Plusieurs recommandations sont faites aux employés pour s'assurer de limiter au maximum la consommation d'énergie : limiter les programmes ou onglets ouverts et inutilisés ; simplifier les recherches sur le web, enregistrer les sites souvent consultés en favoris, taper directement l'adresse URL du site si on la connaît ; vider régulièrement le cache du navigateur, les cookies et l'historique de navigation ; choisir un moteur de recherche écoresponsable.

Nous avons choisi un moteur de recherche responsable : Ecosia, qui est enregistré comme page par défaut au moment du paramétrage des ordinateurs. Ecosia est une entreprise à vocation sociale créée en 2004 et certifiée B Corp<sup>TM</sup> depuis 2014. Ecosia utilise les bénéfices, générés par les recherches en ligne, pour planter des arbres là où le besoin se fait le plus sentir. À ce jour, Ecosia a déjà contribué à la plantation de plus de 143 millions d'arbres.

**Tous les ans, une vérification sera faite pour s'assurer que les recommandations de réglages sont bien suivies et s'assurer que les onglets qui s'ouvrent automatiquement sont bien uniquement ceux nécessaires.**

## 5. Notre consommation responsable

Pour assurer la mise en place d'une consommation de plus en plus responsable, Canovia a une démarche par étape. Il s'agit, dans un premier temps, de réduire la consommation au nécessaire avant de sélectionner des produits ayant le moins d'impact possible.

Concernant cette dernière étape, à ce jour, cela se base essentiellement sur la volonté et les connaissances des personnes en charge des achats. **Il a donc été décidé, pour l'année 2022, de définir une politique d'achats responsables qui permettra de rendre le choix des produits responsables plus simple et plus pertinent, pour tous au sein de l'entreprise.**

### 5.1 Pour l'électricité



Nous avons opté pour un fournisseur d'électricité

100 % verte et renouvelable : ekWateur<sup>12</sup>. Pour cela, une étude a été menée pour définir les fournisseurs d'énergie verte qui correspondaient aux critères fixés par Canovia :

- Être fournisseur pour une installation de nouveau compteur
- Choisir la localisation de la production et le type d'énergie
- Proposer un prix acceptable.

L'électricité consommée chez Canovia est donc 100 % renouvelable. Initialement, elle provenait de la centrale hydraulique de Decize, située en Bourgogne qui a fermé en 2021. Depuis, nous consommons l'électricité de la centrale hydroélectrique d'Oussiat, située à Pont d'Ain en région Auvergne Rhône Alpes.

	2019	2020	2021
Consommation d'électricité	11 332 kWh	22 010 kWh	23 278 kWh
Consommation d'électricité par ETP	1 750 kWh	2 494 kWh	2 379 kWh
Consommation d'électricité par rapport à la marge brute	15 kWh /k€ de MB	26 kWh /k€ de MB	22 kWh /k€ de MB
Part de l'électricité renouvelable dans l'électricité consommée	0 %	42 %	38 %

<sup>12</sup> <https://ekwateur.fr/>

<sup>13</sup> <https://www.gobilab.com/>

### 5.2 Pour le papier et les encres

Dans la note d'engagement environnemental de Canovia, plusieurs bonnes pratiques sont mises en avant comme :

- Privilégier la lecture sur écran
- Utiliser les post-it numériques, la fonction « tâches » des logiciels de courriel et ToDolst, logiciel de gestion de projet pour partager les informations et actions à mettre en place
- Éviter la distribution de supports de réunion imprimés en privilégiant la projection
- Éviter le courrier postal et lui préférer les courriels
- Éviter d'imprimer la globalité du document si une seule page est intéressante
- Optimiser la mise en page des documents (taille des interlignes, taille des marges, éviter les pages blanches...)
- Configurer les impressions en recto-verso et en noir et blanc
- Imprimer sur du papier recyclé (si possible non blanchit au chlore)
- Récupérer le papier imprimé uniquement en recto pour le réutiliser comme brouillon
- Trier et recycler le papier complètement usagé.

En complément, la Charte graphique a été pensée pour limiter l'usage de la couleur dans les livrables qui seraient imprimés en grand nombre.

	2019	2020	2021
Consommation totale de papier	22 269 pages	20 517 pages	27 039 pages
Consommation totale de papier par ETP	3 440 pages	2 325 pages	2 783 pages
Consommation totale de papier par rapport à la marge brute	30,31 pages/k€ de MB	24,28 pages/k€ de MB	25,43 pages/k€ de MB

### 5.3 Pour l'eau

Les locaux ont été équipés de mousseurs réducteurs de débit pour limiter la consommation d'eau.

Concernant l'eau comme boisson, auparavant l'entreprise alimentait les bureaux avec des bouteilles d'eau. Au moment du passage dans les nouveaux locaux, une réflexion a été menée pour choisir l'utilisation de l'eau du robinet. Depuis, les clients sont servis avec une carafe et des verres. Pour les salariés, au moment de leur arrivée dans l'entreprise, une gourde Gobi<sup>13</sup> éco-conçue et fabriquée en France leur est offerte.

## 5.4 Pour les produits d'entretien



Nous travaillons à ce que soit stipulé dans le contrat qui nous lie à la société en charge de l'entretien de nos locaux que les produits nettoyants utilisés soient les moins d'impactants possible sur l'environnement, en privilégiant les produits labellisés NF Environnement ou Écolabel européen<sup>14</sup>.

Pour les produits d'entretien utilisés par Canovia et ses employés, l'objectif est aussi que d'ici fin 2022 soit systématisé le recours aux produits certifiés par un ecolabel.

## 5.5 Pour les autres consommables

Un travail sur la mise en place d'une politique d'achats responsables a été initié pour que d'ici fin 2022, les problématiques environnementales et sociales soient intégrées dans les dépenses faites par l'entreprise.

## 6. Notre gestion des déchets

Le tri sélectif est disponible dans l'immeuble hébergeant les locaux et l'organisation mise en place dans les bureaux permet de faire facilement le tri :

- Une corbeille « jaune » pour les produits recyclables est disponible à chaque bureau ainsi que dans l'espace reprographie ; elle n'est pas munie de sac plastique
- Une poubelle dédiée au recyclage est aussi disponible dans le local de pause ; pour faciliter les gestes de tri, les recommandations officielles sont affichées sur le couvercle
- Une poubelle dédiée aux déchets ménagers dite « noire » est disponible pour tous les déchets non recyclables dans le local de pause

## 7. La sensibilisation de nos collaborateurs

Les bonnes pratiques au quotidien sont la solution pour une amélioration notable. C'est la technique des petits pas, avec la participation du plus grand nombre, qui permet beaucoup d'effets. D'ici fin 2022, des informations régulières auprès des employés seront organisées pour rappeler les bonnes pratiques et faire émerger de nouvelles idées. Ces informations pourront passer par des temps de présentation mais aussi des challenges internes permettant de tous nous remobiliser.

<sup>14</sup> <https://marque-nf.com/nf-environnement/> ; <https://www.ecolabels.fr/>

# IX. *Nos engagements avec votre chaîne de valeur*

Canovia travaille à l'amélioration de ses impacts environnementaux, sociaux et sociétaux. Nous ne nous limitons pas à notre champ d'action direct mais souhaitons contribuer à l'essor de la démarche avec l'ensemble de notre chaîne de valeur.

## 1. Les relations avec nos partenaires

Un travail est actuellement en cours pour nous permettre d'identifier les meilleurs leviers d'action pour sensibiliser nos partenaires à notre démarche RSE et l'importance que nous y accordons. L'objectif est d'avoir un processus défini pour l'exercice 2022.

L'objectif final est d'avoir des partenaires les plus responsables possibles. Cependant, cette démarche va se faire par étapes, pour permettre à tous de s'approprier le sujet en fonction de sa sensibilité.

En premier lieu, nous allons lister l'ensemble de nos partenaires.

À partir de la liste établie de nos partenaires, nous recenserons leurs pratiques en matière de RSE via les documents accessibles. Ensuite, nous établirons la meilleure manière de travailler avec eux pour mieux comprendre leur niveau d'engagement, les actions mises en œuvre et les objectifs qu'ils ont pu se définir (questionnaires, entretiens individuels...), en commençant par travailler avec les acteurs qui représentent la part la plus importante de nos collaborations.

Ces échanges seront l'occasion pour Canovia de pouvoir bénéficier de l'expérience de ses partenaires et de partager ses propres savoirs.

## 2. Les relations avec nos fournisseurs

### 2.1 Nos modalités de paiement des factures

Chez Canovia les factures sont payées, dans la majorité des cas, à réception et au pire dans un délai de 15 jours ; sauf en cas de litige.

### 2.2 Notre politique d'achats responsables

Actuellement, les salariés ont accès à une liste de fournisseurs de bureaux éco-responsables, qui leur permet de sélectionner des produits ayant un impact environnemental réduit. Nous sommes conscients que nous pouvons mieux faire en la matière et avons ainsi le projet de définir notre politique d'achats responsables d'ici fin 2022. Elle permettra de guider, de manière plus détaillée, les salariés dans les achats qu'ils réalisent pour l'entreprise. En effet, du fait de la taille de l'entreprise, chacun peut être amené à réaliser des achats et il est important de nous donner les moyens pour qu'ils puissent être conformes aux engagements de Canovia.

Cette politique d'achats responsables va permettre de formaliser la démarche actuellement en place qui privilégie les produits certifiés ou labellisés. C'est, effectivement, une manière simple de nous assurer d'utiliser des produits ayant le moins d'impact sur l'environnement et respectant les normes sociales.

### 3. Les relations avec nos clients

Canovia a mis en place différentes démarches pour nous assurer que les relations avec nos clients soient les plus transparentes et constructives possibles.

#### 3.1 La sélection de nos clients

**Canovia a la volonté de travailler avec des clients qui partagent nos engagements dans l'atteinte des ODD et en cohérence avec notre Mission. Nous réfléchissons actuellement à la mise en place d'un processus permettant de respecter ces critères de choix.**

En complément, en 2020, nous avons commencé à construire une offre RSE à destination des entreprises. L'objectif est de permettre à nos clients, en fonction de leur degré de maturité sur le sujet, de se l'approprier et de mettre en place des démarches concrètes. **En 2021, une offre spécifique Transition et Conseil en RSE a été proposée à nos clients.**

	2019	2020	2021
Part de missions de conseil en RSE réalisée rapportée à l'ensemble des missions réalisées	0 %	0 %	5,56 %

#### 3.2 Le questionnaire de satisfaction clients

Tous les ans, les clients principaux sont interrogés de façon à évaluer leur niveau de satisfaction. Ainsi, le niveau de qualité des prestations proposées par Canovia est évalué. Le mode opératoire d'évaluation du niveau de qualité est précisé dans l'article 5, section 3 de l'accord d'intéressement 2019 de Canovia.

Pour réaliser cette évaluation, un formulaire de satisfaction est envoyé à tous les clients, personne morale, ayant fait l'objet d'une facturation d'au moins 5 000€ HT au titre de l'exercice. Le questionnaire construit grâce à Google Form est envoyé par mail au cours du dernier trimestre de l'année. Il doit être retourné au plus tard le 31 décembre. Le questionnaire est accessible sur le compte administrateur de Google Form.

Il est construit comme suit :

Question 1 : *Est-ce que la mission réalisée par CANOVIA correspond à vos attentes ?*

Avec des propositions de réponses sous la forme d'une échelle allant de 0 = « Non satisfait » à 5 = « Très satisfait »

Question 2 : *Êtes-vous satisfait de la réactivité des équipes de CANOVIA pour traiter vos demandes ?*

Avec des propositions de réponses sous la forme d'une échelle allant de 0 = « Non satisfait » à 5 = « Très satisfait »

Question 3 : *Dans quelles mesures êtes-vous disposé à faire connaître les activités de CANOVIA à vos contacts ?*

Avec des propositions de réponses sous la forme d'une échelle allant de 0 = « Pas du tout disposé » à 5 = « Très motivé ».

Une moyenne de l'ensemble des notes obtenues est réalisée ; cette moyenne détermine le pourcentage de satisfaction globale.

Ce niveau de satisfaction client est important car il est utilisé pour calculer l'intéressement.

	2019	2020	2021
Niveau de qualité des prestations évalué par les clients (note allant de 5 (meilleure) à 0)	4,56	5	4,5
Part du Chiffre d'Affaires couvert par des évaluations clients	96,57 %	96,97 %	97,17 %

**Nous avons renforcé le temps nécessaire à la collecte des questionnaires pour améliorer le taux de réponse et continuons à travailler sur le sujet.**

### 3.3 Les réclamations clients

Canovia, en tant que Conseiller en Investissements Financiers, est soumis à la réglementation relative au traitement des réclamations de la clientèle, dans ses relations avec ses clients. À ce sujet, la Chambre Nationale des Conseillers en Investissement Financiers a mis en place une procédure en vue du traitement raisonnable et rapide des réclamations que lui adressent ses clients existants ou potentiels.

Nous avons donc mis en place une procédure de gestion des réclamations dans la QMS024.

Dans ses lettres de mission à destination des clients, Canovia formule donc la possibilité et les modalités de réclamation.

Le fichier de suivi des réclamations est disponible dans le serveur Drive dans la section :  
4\_Interne/2\_Conformité et contrôle du risque.

### 3.4 Le service après-vente sur les missions

Canovia assure pour toutes ses missions un SAV. L'objectif est d'assurer aux clients des échanges, à la suite de la mission, pour compléter les informations demandées au-delà des objectifs initiaux fixés dans la lettre de mission. Les équipes définissent, au cas par cas, quand les demandes relèvent du SAV ou d'une nouvelle mission.

# X. *Nos engagements sociétaux*

---

Chez Canovia, nous sommes très attentifs et sensibles aux rapports que nous entretenons avec notre écosystème et aux parties prenantes qui le composent : actionnaires, salariés, dirigeants, clients, fournisseurs & sous-traitants, société civile, ONGs, communauté scientifique, administrations, riverains, environnement & biodiversité...

Nous nourrissons l'envie de générer un impact sociétal positif. Pour nous, cela commence par les valeurs que nous véhiculons et le langage que nous employons. Notre conviction première : chaque organisation a une responsabilité à assumer vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur son écosystème : société, environnement et parties prenantes.

## **1. Nos principes éthiques et notre déontologie**

Canovia Entreprise à Mission s'engage à mettre l'activité financière au service du bien-être collectif et environnemental. Ainsi, toutes les missions réalisées pour nos clients doivent se conformer à l'éthique de l'entreprise.

A la base de notre éthique, il y a des valeurs fortes, résultant de l'histoire de Canovia et de la personnalité de son fondateur : équité (entre les différents acteurs impliqués), loyauté (vis-à-vis de ses clients, mais aussi de sa Mission), transparence.

Notre éthique s'appuie également sur notre intégrité, notre respect profond de la confidentialité et du sens du dialogue avec l'ensemble des parties prenantes (internes et externes).

De même, la façon dont nous conduisons nos activités est guidée par une déontologie forte. Nous respectons donc très strictement le cadre réglementaire édicté par nos instances de régulation. En complément, et en lien avec

notre engagement à réduire nos impacts sur l'environnement et à donner de l'importance à notre rôle social et sociétal, nous suivons un ensemble de règles et de procédures internes réunies dans notre système de management de la qualité. Ce système permet de renforcer notre efficacité, de contrôler les divers risques de notre activité, de gérer les conflits d'intérêt et de lutter contre le blanchiment d'argent, le harcèlement et les discriminations.

Nos principes éthiques et notre déontologie sont présentés dans un document appelé Code éthique et déontologique accessible sur le Drive. La prévention des conflits d'intérêt au sein de Canovia est formalisée dans la QMS022. **En 2021, l'ensemble des membres de l'équipe a signé le Code éthique, qui fait partie des documents signés par toute nouvelle recrue.** Nous reportons à 2022 la définition des indicateurs de suivi de sa bonne application.

## **2. Notre lutte contre la corruption**

Conformément aux obligations relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, chez Canovia nous procédons à des contrôles et déclarations prévus par le Code monétaire et financier que nous mettons en place via un dispositif de surveillance et de contrôle adéquat.

Nous participons par conséquent à la lutte contre les flux financiers suspects, et appliquons un principe de vigilance adapté pour tenir compte des différents risques de blanchiment et de financement du terrorisme.

### 3. Notre participation à la diffusion des savoirs

Nous encourageons nos collaborateurs à développer leur esprit critique et à recourir autant que possible à une démarche scientifique de raisonnement, à savoir : formuler une problématique, émettre des hypothèses, expérimenter, récolter des résultats, interpréter les résultats au regard des hypothèses, tirer des conclusions...

Nous sommes sans cesse dans l'expérimentation et testons des modèles, en alliant théorie et pratique, en prenant en compte les échecs éventuels, en doutant et émettant des réserves sur tout ce qui n'a pas encore été prouvé à ce jour, et en gardant une neutralité de point de vue.

#### 3.1 Notre participation à l'enseignement

Nous participons à l'enseignement par deux voies.

Chez Canovia, nous permettons et incitons nos collaborateurs à contribuer à l'enseignement supérieur. De plus, nous avons une politique forte d'accueil de stagiaires en lien avec les lieux d'enseignement locaux (Université de Bourgogne, l'École supérieure de commerce de Dijon...) pour favoriser l'accès des étudiants au marché du travail. Notre volonté est de nous assurer que la période de stage permette à la personne accueillie de se former professionnellement sur les sujets qui l'intéressent et que l'équipe puisse bénéficier des compétences acquises par le stagiaire au cours des enseignements qu'il a reçus. Nous sommes convaincus qu'il s'agit d'une période de gain mutuelle importante pour le stagiaire et l'entreprise.

#### 3.2 Notre projet de R&D appliqué

En 2020, Canovia accélère son implication pour allier le savoir-faire de ses métiers et de ses expérimentations aux connaissances académiques existantes (théories, concepts, résultats empiriques, etc.) mais aussi pour s'inspirer de ces dernières afin de rester à la pointe de l'innovation responsable.

Ce projet devient très concret avec l'intégration en novembre 2020 de Sabi Gani OROU GUIWA en qualité de salarié chercheur en contrat CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche). Sabi Gani a d'abord rejoint Canovia en septembre 2019 en tant que stagiaire en finance d'entreprise. Ayant développé un

goût certain pour la recherche, son projet s'est affiné en partenariat avec Canovia pendant la période passée au contact de l'équipe.

Avec l'obtention de l'accord de l'ANRT (Association Nationale de Recherche et Technologie), Sabi Gani a entamé une relation de long terme avec Canovia, en contrat CDI, dont les trois premières années sont dédiées à la réalisation d'une thèse doctorale.

C'est également une collaboration privilégiée qui débute avec l'Université de Bourgogne, qui formera et accompagnera Sabi Gani dans son projet de recherche avec l'appui du CREGO (Centre de Recherche en Gestion des Organisations) et du Professeur Samuel MERCIER, directeur de Thèse et Professeur en Sciences de Gestion. Il sera également épaulé par l'ensemble de l'équipe Canovia.



### a. Les détails du projet de recherche

Canovia a fait le choix de s'engager en faveur de l'innovation responsable, c'est-à-dire une innovation soucieuse de l'impact créé pour la société. Ainsi, le projet doctoral tient compte de ces paramètres avec pour sujet « La Finance Durable au service des défis sociaux-environnementaux du XXIème siècle - Le cas de l'investissement forestier ». Il prévoit notamment de s'inspirer de l'expérience acquise par Canovia dans la structuration de Groupements Fonciers Viticoles.

Ce projet de recherche étalé sur trois années est prévu ainsi :

- En première année de doctorat (2021), les travaux seront orientés vers la compréhension des défis de notre siècle et les réponses apportées par les organisations, notamment les entreprises, avec la mobilisation de concepts clés : Développement Durable, Responsabilité Sociétale des Organisations ou Entreprises, les Parties Prenantes, le Champ Organisationnel...
- En deuxième année de doctorat (2022), les travaux permettront la compréhension des réponses apportées par le monde de la finance aux défis de notre siècle : modèles d'affaire, produits, services, activités, etc., avec la mobilisation de concepts clés : Finance Durable ou Responsable, Finance Verte, Finance 2°C, Finance comportementale, Investissement Socialement Responsable, Critères Environnementaux Sociaux et de Gouvernance (ESG)...
- En dernière année de doctorat (2023), les travaux contribueront à mieux étudier l'investissement forestier qui se présente comme une niche d'activité pour les acteurs de la finance, répondant à l'ensemble des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance et contribuant pleinement aux défis de notre siècle.

### b. L'objectif à long terme

L'ensemble de ces travaux devrait contribuer à générer des connaissances et savoir-faire que Canovia ambitionne de partager à grande échelle, notamment dans des réseaux de réflexion et d'influence (Think Tanks, organisations académiques, etc.) dans le but d'inspirer mais aussi de challenger nos propres idées et expérimentations.

Le projet porté par Sabi Gani ne s'arrête pas avec la fin de la période doctorale à la suite de ses trois années de recherche chez Canovia. L'embauche de Sabi Gani en CDI est prévue pour lui permettre d'appliquer, dans

une démarche long terme, la théorie à la pratique en structurant des Groupements Fonciers Forestiers.

	2019	2020	2021
Nombre d'heures dédiées à la R&D	0 h	1 132 h	2 140 h
Part des heures travaillées dédiées à la R&D	0 %	6,15 %	11,41 %

## 4. Notre lien avec le tissu économique local

Nous sommes dans une démocratie représentative à différents niveaux qui s'appuie sur des contre-pouvoirs pour assurer le bien-être collectif. L'un d'entre eux sont les partenaires sociaux : les syndicats d'employés, les associations de consommateurs et les fédérations professionnelles.

En qualité de partie prenante, il est important de prendre part à ce fonctionnement citoyen. C'est pourquoi Canovia est membre du MEDEF Côte-d'Or depuis 2021 et le Président de Canovia est membre élu au sein de son Conseil d'Administration depuis la même année. Cette instance porte la représentation du patronat, pour les questions interprofessionnelles, auprès des pouvoirs publics, des administrations, des collectivités locales et des organismes publics ou privés. Elle entreprend toutes études et actions pouvant concourir à l'élaboration et à la diffusion des positions patronales et elle anime l'économie locale et départementale afin de promouvoir les actions collectives et coordonner la vie des entreprises.

En complément, Canovia est engagée auprès d'autres structures pour permettre le développement et le soutien des activités économiques par des actions de mécénat.

## 5. Nos actions de mécénat

### 5.1 Nos nouveaux engagements d'Entreprise à Mission

En 2020, Canovia a renforcé son rôle de mécène financier en s'engageant à reverser tous les ans 1/1 000ème de son chiffre d'affaires à des associations reconnues d'intérêt général et sélectionnées pour la qualité des programmes environnementaux ou sociaux proposés.

En complément, Canovia s'engage également à verser 10 % du montant total des dividendes versés à titre de don par ses Actionnaires Engagés (cf. paragraphe IV.5.2.a.).



Cette année Canovia a décidé de commencer à soutenir les activités de l'association Nos Quartiers ont du Talent. Cette association a pour objectif de créer des passerelles et tisser

des liens privilégiés entre le monde de l'entreprise et les jeunes diplômés les plus éloignés de l'emploi.

Le mentorat professionnel est un outil de développement professionnel et personnel. C'est le partage de l'expérience et du réseau entre un professionnel en activité, engagé volontairement et bénévolement, et un jeune diplômé rencontrant des difficultés pour l'accompagner dans son parcours d'accès à l'emploi.

En 2021, trois salariés de Canovia ont contribué au parrainage de jeunes de l'association dont un qui a débouché sur une embauche en alternance. De plus, Canovia a contribué à la visibilité de l'association en les invitant aux Universités d'été du MEDEF 21 organisées en septembre et desquelles André le Groupe était partenaire principal. Ça a été l'occasion pour les jeunes de rencontrer des entreprises. Lors de cet événement, un atelier de revue des CV et pages LinkedIn de cinq jeunes a été organisé de manière à leur faire bénéficier de l'expérience d'un collaborateur avec un double point de vue : celui du chercheur d'emploi mais aussi du recruteur. En effet, comme nous n'avons pas de fonction support chez Canovia, l'ensemble des salariés prend part aux recrutements et développe donc des compétences sur le sujet.

### 5.2 Un engagement historique

Canovia, dès sa création, a eu la volonté de mener son activité économique en prenant en considération l'ensemble de ses parties prenantes. Canovia souhaite que les richesses qu'elle participe à créer puissent être distribuées à son écosystème.

#### a. La mobilisation de nos compétences

Canovia s'est engagée dans les activités d'"Initiative Côte d'Or" qui est une association à but non lucratif, reconnue d'intérêt général. Son but est de développer l'économie locale et l'emploi, par la création et le développement des entreprises de son territoire. Elle se fixe ainsi pour objectif de mobiliser les forces vives de l'économie locale autour de nouveaux projets et de son projet associatif. Elle contribue également à mettre en relation les entrepreneurs en phase de création de leur activité avec des chefs d'entreprises déjà expérimentés.



Le Président Fondateur de Canovia décide en 2012 de s'impliquer dans l'association et parraine un nouveau bénéficiaire d'Initiative Côte-d'Or. En 2015, alors que l'association se développe, ses dirigeants décident de renforcer la présence des forces vives de l'économie locale et recherchent parmi ses anciens bénéficiaires, des personnes prêtes à s'impliquer dans son action. C'est ainsi que depuis 2015 Marc-Antoine SERIS est administrateur d'Initiative Côte-d'Or.

	2019	2020	2021
Nombre d'employés ayant fait du bénévolat sur l'exercice	1	1	4
Part de l'effectif ayant été engagé dans au moins une action de bénévolat sur l'exercice	12,50 %	10,00 %	36,36 %

### b. Le mécénat financier

Canovia soutien des structures comme :



**Plantons pour l'avenir** qui, dans le cadre de sa mission d'intérêt général, soutient des projets de reboisement, d'éducation à l'environnement et de recherches. Elle permet de répondre aux enjeux actuels et futurs des forêts et de la filière bois en France. L'objectif est d'accompagner les propriétaires forestiers dans la gestion et le reboisement de leurs forêts, en sensibilisant sur les enjeux de la forêt et de l'utilisation du bois et en soutenant la recherche et l'innovation pour l'adaptation des essences et des techniques forestières au changement climatique. Actions qui

favorisent la relance et le développement d'une économie décarbonée et qui contribuent collectivement et efficacement à la dynamisation de nos territoires.

Les dons de Canovia en 2019, 2020 et 2021 se sont traduits par la contribution à planter 1 200, 500 et 2 000 arbres.

Canovia soutient aussi financièrement Initiative Côte d'Or.

### c. Les dons ou mécénat en nature

Canovia, lors de son déménagement en 2019, a donné à des associations locales le matériel qui était encore utilisable avec par exemple le don du mobilier à la Maison des Association de Dijon et à Initiative Côte d'Or.

Dès que du nouveau matériel est acheté, il y a une logique de créer une nouvelle vie en donnant ou en revendant de manière symbolique.



	2019	2020	2021
Mécénat réalisé rapporté au résultat net	5,63 %	4,40 %	4,60 %

# XI.

## *Nos indicateurs et objectifs RSE*

### 1. Organisation

Canovia s'est engagée dans ses statuts (cf. article 19) à faire ses meilleurs efforts pour mettre en place des indicateurs de développement durable. Nous travaillons pour proposer dans la prochaine version du Rapport RSE des indicateurs de suivi des actions engagées. Ces indicateurs seront suivis régulièrement et dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue seront challengés par le CIS et l'équipe de contrôle de gestion interne.

Pour 2021, nous avons choisi de nous engager sur trois indicateurs en nous donnant des objectifs d'amélioration, voici le bilan de notre engagement :

En 2021, nous avons travaillé à la structuration de notre reporting extra-financier qui est accessible dans un fichier dédié.

	2019	2020	2021	Variation N/N-1	Objectif 2021
Quantité de données numériques stockées	392 Go	641 Go	588 Go	- 8 %	- 10%
Nombre d'arbres plantés dans des forêts gérées durablement	1 546 arbres	1 765 arbres	2 075 arbres	+ 18 %	+ 5%
Nombre d'heures dédiées à la R&D	0 h	1 132 h	2 140 h	+ 89 %	+ 30%



**Canovia**

13 Avenue Albert 1er - 21000 Dijon