



Charte PeersGroup des pratiques responsables dans la Relation fournisseurs

Paris le 22 mars 2021



**Peers
Group**

Développer et enrichir les écosystèmes

Nous pensons que le business est un écosystème complexe de personnes, de professionnels, d'ambitions, de fonctions, de flux et de processus intimement connectés.

Comme au sein d'un organisme vivant, toutes les activités ont leur importance et ne peuvent exister de façon isolée. Pour un fonctionnement optimal, il est essentiel de penser chaque élément dans son contexte et en tenant compte des relations profondes – et souvent invisibles – qui régissent l'évolution du tout dans le temps.

Cette notion d'écosystème est profondément ancrée dans la vision de PeersGroup.

La relation avec nos partenaires et fournisseurs est un élément primordial à la construction d'un écosystème durable et responsable.

Ces relations sont le principal levier d'un développement pérenne.

Cette charte a pour objet d'être un cadre de référence commun aux acheteurs et aux vendeurs de PeersGroup – de toutes filiales françaises et étrangères – dans leurs activités ainsi qu'à ses partenaires, et fournisseurs, et leurs éventuels sous-traitants.

Elle a vocation d'inviter ces parties prenantes de la supplychain à œuvrer selon la philosophie PeersGroup.

Nous attendons d'elles une conformité avec toutes les lois et réglementations applicables aux pays où les activités sont gérées et les services fournis.

Dans le cadre des relations avec ses partenaires de projets clients, PeersGroup met un point d'honneur à les considérer comme ses collaborateurs.



En tant que membre signataire du Global Compact, PeersGroup soutient ses principes relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.



Nous encourageons nos collaborateurs, partenaires et fournisseurs à être les ambassadeurs d'une collaboration équilibrée et efficiente avec leurs propres fournisseurs.

Enfin tout collaborateur et partenaire doit se sentir légitime dans la communication et l'alerte de toute situation qui ne respecterait pas les principes de cette charte.

 SOMMAIRE

 DROITS DE L'HOMME p. 5

 PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI p. 6

 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE p. 8

 ETHIQUE DES AFFAIRES p. 9

 PROTECTION DE L'INFORMATION p. 10

 **FORMULAIRE D'ADHÉSION** p. 11

 ANNEXES p. 12

*« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits.
Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres
dans un esprit de fraternité. »*

Article premier Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948

PeersGroup s'engage à respecter les principes de protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Ainsi, ses collaborateurs, notamment ses acheteurs doivent veiller à ne pas se rendre complice de violations des Droits de l'Homme dans le cadre de leurs activités d'achat.

Les partenaires et fournisseurs PeersGroup s'engagent à respecter et à ne pas se rendre complices d'actions ne répondant pas aux principes des droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

Votre rôle

- Devoir de vigilance afin d'identifier les potentiels impacts négatifs de votre activité ou celle des fournisseurs pour être en mesure de les corriger ou les empêcher.
- Devoir de vigilance également dans la sélection des fournisseurs afin que ceux-ci répondent aux exigences des normes internationales du travail et de la présente Charte.





Non-discrimination

Les partenaires et les fournisseurs PeersGroup doivent offrir l'égalité des chances en matière d'emploi et traitement des employés sans discrimination (cf. les 24 critères de discrimination).

Les partenaires et fournisseurs s'efforcent également de fournir un environnement de travail qui encourage l'emploi des personnes handicapés (sous réserve des législations). Partenaires et fournisseurs sont également censés traiter les candidats pour un emploi sans discrimination.

Harcèlement

Les partenaires et les fournisseurs PeersGroup doivent s'assurer que leurs employés bénéficient d'un environnement de travail libre de toute forme d'harcèlement physique, psychologique et verbal ou de tout autre conduite abusive : atteinte aux droits ou à la dignité, menace pour l'évolution professionnelle, etc.

Ils doivent fournir un environnement de travail sûr et sain pour leurs employés.

« Dans la vie, il est des rencontres stimulantes qui nous incitent à donner le meilleur de nous-même, il est aussi des rencontres qui nous minent et qui peuvent finir par nous briser. »

Marie-France Hirigoyen

Salaire et durée de travail

Les partenaires et fournisseurs PeersGroup s'engagent à se conformer à l'ensemble des réglementations auxquelles les fournisseurs sont assujettis relatives aux rémunérations, aux avantages sociaux et aux heures de travail, notamment celles qui concernent le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, les salaires à la tâche et tout autre élément de rémunération et de limites de la durée du travail (conventions n° 1, 30, 95, 100, 131, 163 et 171 de l'OIT).

Un repos hebdomadaire de 24h consécutives minimum doit être accordé à tout salarié.





Le travail des enfants

Les partenaires et fournisseurs PeersGroup doivent s'assurer et garantir que le travail illégal des enfants n'est pas utilisé dans la réalisation de ses activités.

C'est-à-dire s'engagent à respecter la limite d'âge légal minimal d'admission à l'emploi définie par les conventions fondamentales n° 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T) ou, si plus âgé, l'âge minimum légal de travail dans le pays où le travail est effectué.

Travail forcé

Les partenaires et les fournisseurs PeersGroup s'engage à ne pas recourir à l'esclavage, au travail forcé ou obligatoire, ou à toute autre pratique relevant de l'asservissement ou du travail involontaire, tel que définis dans les conventions fondamentales n° 29 et 105 de l'OIT.

« L'esclavage humain a atteint son point culminant à notre époque sous forme de travail librement salarié. »

George BERNARD SHAW

Dialogue social

Les partenaires et les fournisseurs PeersGroup s'engagent à respecter les droits des salariés à savoir :

la liberté syndicale et la protection du droit syndical, ainsi que le droit d'organisation et de négociation collective, comme défini dans les conventions fondamentales n° 87 et 98 de l'OIT, sans crainte de harcèlement, intimidation, sanction, ingérence ou des représailles.



Environnement

Les partenaires et fournisseurs PeersGroup doivent prendre les mesures appropriées pour opérer de manière à :

- limiter l'impact environnemental de leurs activités, notamment en réduisant les consommations d'énergie, leur production de déchets et en améliorant la prévention et la maîtrise de toute forme pollution, dans la communauté au sein de laquelle ils opèrent et sur toute la chaîne de valeur ;
- préserver les ressources naturelles,
- favoriser la valorisation et recyclage des matériaux;
- s'assurer que leurs marchandises, travaux ou services n'ont pas d'impact néfaste sur la biodiversité
- Comprendre et mesurer leur impact environnemental et notamment émission de CO2 et mener les actions afin d'en favoriser la limitation

Santé, sécurité

Les partenaires et fournisseurs PeersGroup doivent prévenir tout risque pour la santé et la sécurité de leurs parties prenantes.

Les partenaires et les fournisseurs doivent protéger la santé, la sécurité et le bien-être de leurs employés, entrepreneurs, visiteurs, fournisseurs et d'autres qui peuvent être affectés par leurs activités.



Le développement durable est « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs »

Mme Gro Harlem Brundtland, Premier Ministre norvégien (1987)

« *Il n'y a pas de propositions éthiques, il n'y a que des actes éthiques.* »

Ludwig Wittgenstein

Anti-corruption

Acheteurs, vendeurs, partenaires et fournisseurs PeersGroup s'interdisent de solliciter ou accepter toute promesse, cadeau, ou avantage quel qu'il soit, pour user de leur influence en vue de prendre ou d'obtenir une décision favorable dans le cadre d'arrangements commerciaux.

Dans toute relation d'affaire, acheteurs, vendeurs, partenaires et fournisseurs doivent s'assurer de la libre concurrence et que tout avantage commercial rentre dans le cadre des lois et réglementations applicables.

L'obtention d'un contrat ou d'une décision favorable est l'unique fruit d'une performance technique, commerciale et contractuelle symbolisant la meilleure réponse à la demande exprimée.

Conflit d'intérêt

Les acheteurs, partenaires et fournisseurs PeersGroup doivent mettre en œuvre des mesures afin d'éviter tout conflit d'intérêt ou toute situation qui pourrait conduire à un potentiel conflit d'intérêt.

Toute partie prenante en situation de conflit d'intérêt (réel ou potentiel) doit le notifier à son supérieur hiérarchique, son contact acheteur ou commercial.

Cela inclut un conflit entre les activités professionnelles et les intérêts personnels ou ceux des proches, amis ou associés.



« Les gagnants seront ceux qui restructurent la manière dont l'information circule dans leur entreprise. »

Bill Gates

Propriété de l'information et confidentialité

Les informations sensibles, confidentielles ou personnelles ne doivent pas être utilisées à quelle que fin que ce soit autre que le but pour lequel elles ont été fournies, sauf autorisation du propriétaire de l'information..

La propriété intellectuelle est régie par des lois qui la protègent contre la divulgation (brevets, droits d'auteur, et marques).

L'ensemble des informations qui sont à la disposition de nos collaborateurs reste la propriété de nos clients. Ils sont sensibilisés à ces principes (cf. annexe « engagement d'indépendance et de confidentialité »).

Nous invitons nos partenaires et fournisseurs à mettre en place les mêmes pratiques.

Sécurité de l'information

L'information d'autrui , en termes de confidentialité et de propriété, doit être protégée afin d'en prévenir l'accès non autorisé, la destruction, la mauvaise utilisation, la modification et la divulgation.

Les partenaires et fournisseurs PeersGroup doivent utilisés les moyens techniques appropriés - physiques, organisationnels et électroniques.

Les mesures de sécurité mises en place doivent être révisées afin de répondre, au minimum, aux normes de l'industrie.



Protection de la donnée personnelle

Les partenaires et fournisseurs PeersGroup, ainsi que leurs sous-traitants, fournisseurs ou autres prestataires de services, doivent se conformer au Règlement Général sur la Protection des Données en ce qui concerne le traitement et la circulation des données personnelles.

Tout signataire de la charte PeersGroup des pratiques responsables de la Relation fournisseurs s'engage à

- respecter ses principes, le cas échéant à prendre toute mesure corrective appropriée pour y remédier, dans une démarche d'amélioration continue ;
- informer et encourager ses propres prestataires et fournisseurs à adhérer à ces principes

Nom de l'entreprise :

Nom du représentant :

Fonction :

Fait à :

Le :

Signature et tampon de l'entreprise :



**Peers
Group**

Charte PeersGroup
des pratiques responsables
dans le Relation fournisseurs

ANNEXES

Je soussigné(e), *Nom Prénom*, consultant(e) au sein du groupe PeersGroup, m'engage formellement :

- A respecter toutes les règles de déontologie en vigueur dans la profession et au sein du cabinet en matière d'indépendance ;
- A signaler dans les meilleurs délais toute situation susceptible de porter atteinte à mon indépendance ou à générer des conflits d'intérêts dont je pourrais avoir connaissance.

Je m'interdis notamment :

- De divulguer, d'utiliser directement ou indirectement les informations recueillies à l'occasion de mes fonctions auprès de toute personne extérieure au cabinet, sauf dispositions spécifiques prévues par la loi ou sauf autorisation expresse du client et de l'associé signataire
- De détenir directement ou indirectement des actions ou d'autres titres dans les sociétés clientes du cabinet
- D'obtenir un prêt ou une avance sous quelque forme que ce soit de la part des clients du cabinet
- D'accepter tout cadeau ou avantage particulier des clients pour lesquels le cabinet effectue une mission, autres que ceux de faible valeur
- De réaliser tout achat de biens à usage exclusivement personnel et courant autrement qu'aux conditions de marché ou aux conditions octroyées au personnel d'un client

« Nous vous rappelons que le secret professionnel est une règle de base de notre profession et qu'indépendamment de l'obligation générale de réserve, vous êtes tenu à une discrétion absolue sur tous les faits que vous pourriez connaître dans le cadre de vos fonctions, de vos missions, et plus généralement du fait de votre appartenance au Cabinet. Tout manquement à ces règles déontologiques de la profession sera considéré comme une faute lourde. »

Fait à Paris, le *date*

Nom et signature

Objectif

Les procédures d'alerte éthique PeersGroup – « **Dispositif d'alerte éthique** » et « **Traitement d'alerte éthique** » – ont pour objectif de décrire les actions à mettre en place pour signaler et voir évoluer ou disparaître des pratiques non éthiques qui pourraient être rencontrées dans la réalisation des activités professionnelles.

Enjeux

Agir face aux actes non éthiques dont les parties prenantes de PeersGroup peuvent être témoins ou protagonistes. Protéger nos collaborateurs et notre groupe de tout risque interne comme externe.

Champ d'application

Ces procédures sont applicables dans le cas de situations d'harcèlement (moral, physique, sexuel), de discrimination, de corruption (tentative ou avérée), de blanchiment d'argent, ou tout acte allant à l'encontre des principes des Droits de l'Homme, des Normes Internationales du Travail, ou de la loi Sapin II ; que les actes soient commis par des collaborateurs PeersGroup, des fournisseurs et prestataires de services PeersGroup, des clients, des fournisseurs de nos clients.

Le lanceur d'alerte peut-être un salarié PeersGroup, un partenaire, un fournisseur, un collaborateur externe ou occasionnel – témoin ou victime.

À savoir

L'identité des auteurs du signalement et des personnes mises en cause ainsi que les informations transmises doivent rester strictement confidentielles – garanties par tout destinataire de l'alerte.

Le cas échéant, des sanctions civiles et pénales peuvent-être appliquées à toute personne divulguant des informations ou faisant obstacle à la procédure.

Le lanceur d'alerte est protégé par l'employeur contre toutes représailles.

Loi française n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite « Sapin 2 »

Version	Date	Nature	Validation (visa)
v1	03/2021	Création	

Le référent éthique, rôle et mission

Le Référent éthique est un collaborateur PeersGroup. Sa mission fait l'objet d'un projet pro Bono.

Il peut être l'interlocuteur auprès duquel lancer l'alerte éthique, au même titre qu'un membre de l'équipe RH ou le manager direct.

A réception d'un signalement, il identifie l'investigateur pertinent qui sera chargé d'investiguer.

Il a pour mission de réaliser avec l'investigateur, une première analyse étayée du dossier de signalement afin d'en déterminer l'impact et la gravité.

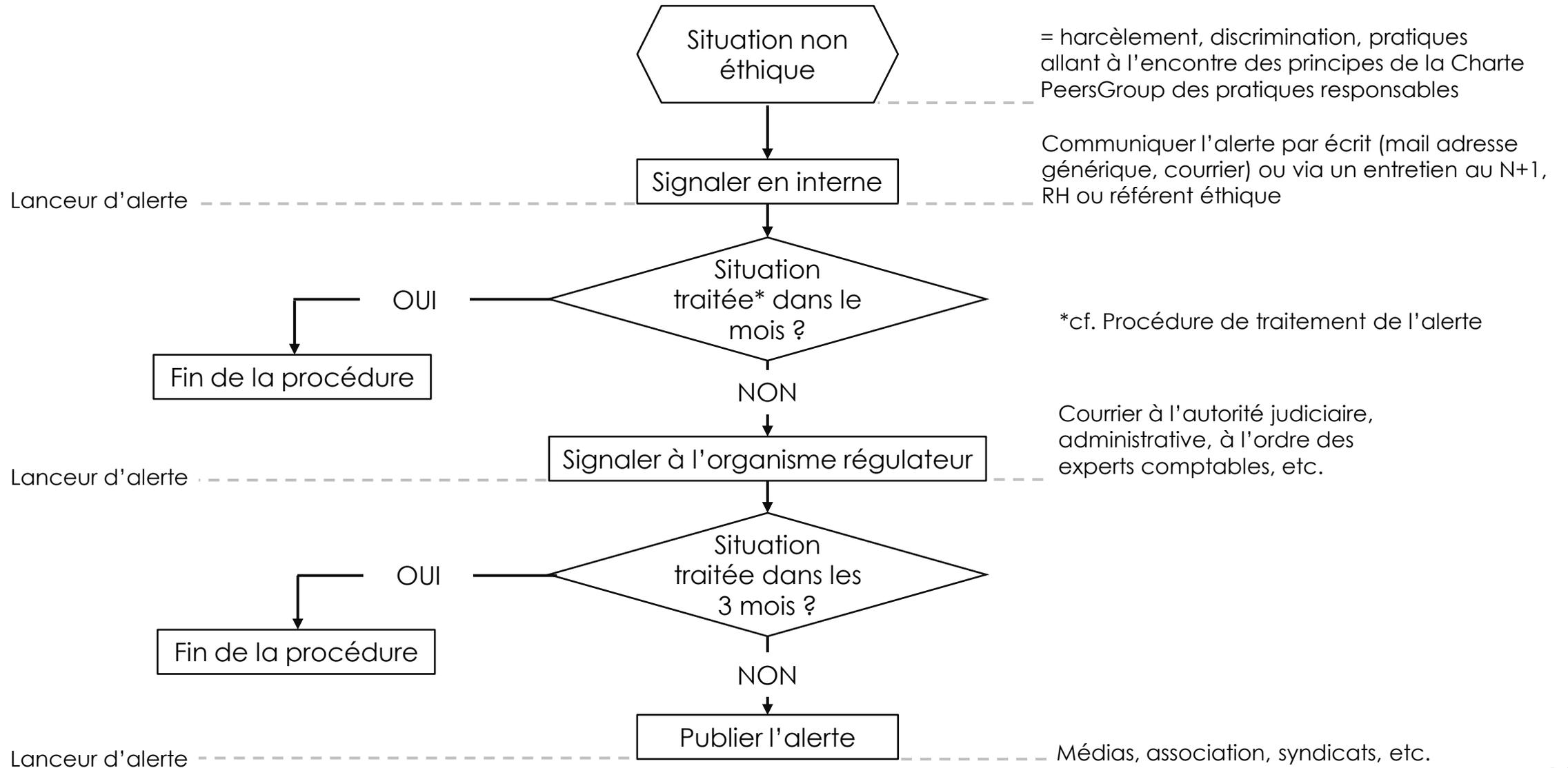
Il est membre du Comité éthique.

Pour la mise en place de cette procédure, le Référent éthique est désigné parmi les collaborateurs, pour son expérience dans l'entreprise.

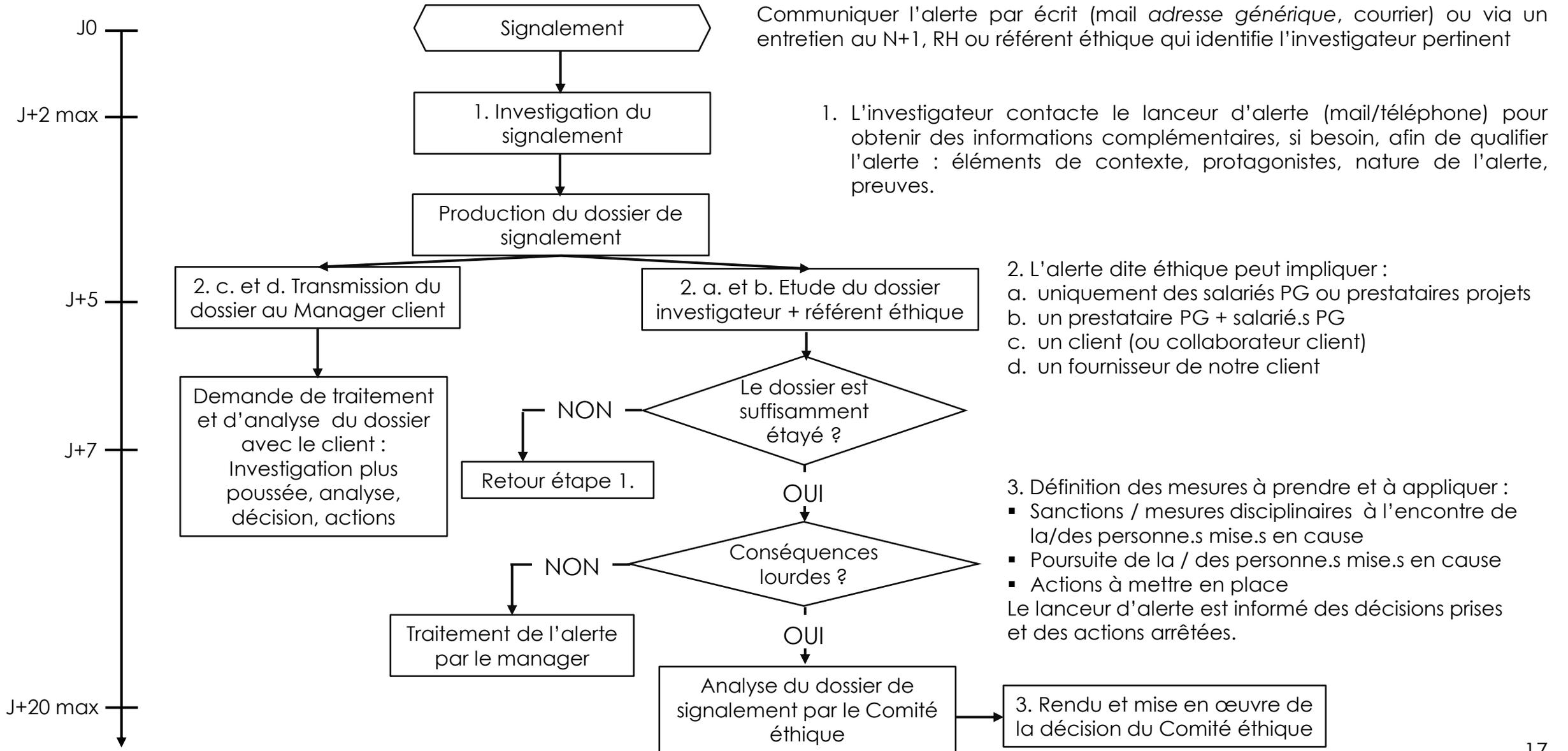
Au terme de son mandat, d'une durée d'un an, la sélection du Référent éthique fera l'objet d'une élection parmi un pool de candidats identifiés pour leur appétence et sensibilité.

Le Comité éthique, composition

Il est composé du Référent éthique, de la Responsable RH, d'un représentant du personnel (CSE), d'un cadre dirigeant parmi les associés ou dirigeants de filiales.



TRAITEMENT D'ALERTE ÉTHIQUE





**Peers
Group**

14 -16 Boulevard Poissonnière
75009 Paris
<https://peersgroup.fr>

France, Suisse, Turquie, Maroc, Russie & Slovaquie