



Procédures d'alerte éthique PEERSGROUP

Paris le 22 mars 2021



**Peers
Group**

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.

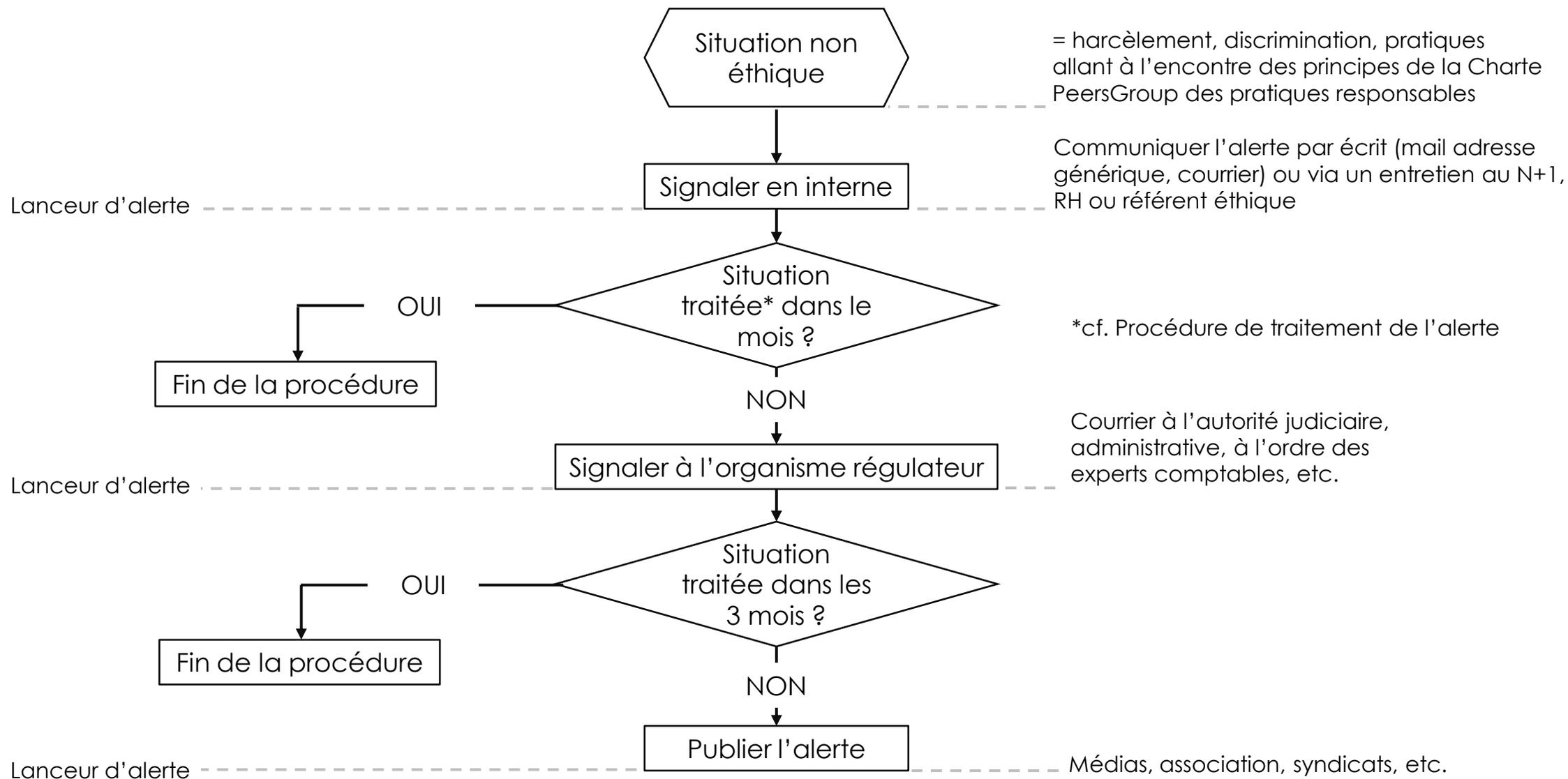
Il est membre du Comité éthique.

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

