

Renouvellement de notre soutien au Pacte Mondial et de notre engagement vis-à-vis de l'initiative et de ses principes.



Monsieur le Secrétaire Général,

Par cette lettre, le Cabinet Stanwell Consulting à l'honneur de renouveler l'engagement de la société pour respecter les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous avons adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en date du 29/10/2013 et nous renouvelons notre engagement envers cette initiative et ses principes.

La présente Communication sur le Progrès pour l'exercice 2014 témoigne de l'engagement renouvelé et constant de Stanwell Consulting dans une stratégie de croissance responsable et de développement durable, dans le respect des principes du Pacte mondial.

En espérant avoir répondu aux requis du Pacte Mondial,

Monsieur le Secrétaire Général veuillez recevoir mes sincères salutations,



Arnaud CASPAR  
Associé fondateur et Directeur Général  
Stanwell Consulting

**Arnaud Caspar**  
**gérant Bedex & Associés**  
**Directeur Général Stanwell Consulting**  
**7, rue de Tilsitt - 75017 PARIS**  
**Tél. 01 55 33 19 80 – Fax 01 55 33 19 81**  
**488 631 748 RCS Paris**

## Communication sur le Progrès.

Afin de répondre aux enjeux environnementaux sociétaux et éthiques devenus primordiaux dans notre société, Stanwell Consulting, s'est engagée dans une démarche de Responsabilité sociale et Environnementale.

Gage de progrès et de pérennité, la mise en place d'une politique de responsabilité sociale dans une entreprise vise à établir un mode de fonctionnement qui respecte toutes les parties prenantes (les clients, les salariés, les fournisseurs, l'environnement, etc.) et qui prend en compte leurs intérêts.

Les engagements de Stanwell Consulting sont formalisés afin de définir les objectifs, principes et rôles de chacun :

- Garantir un environnement de travail stimulant et ouvert au dialogue, dans le respect des règles et des normes de travail.
- Favoriser le développement des compétences et la promotion sociale de ses collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.
- Promouvoir la diversité et l'égalité des chances, respecter et valoriser la diversité de parcours, de cultures et d'origine.
- Réduire son empreinte écologique et bâtir un héritage pérenne pour les générations futures
- Sensibiliser ses salariés aux enjeux environnementaux et à l'adaptation des comportements qui doit en découler.

Dans l'optique de poursuivre nos engagements en matière de RSE et de promouvoir au quotidien les principes du Pacte Mondial, notre approche se veut pragmatique et concrète et repose sur la démarche suivante :

### **Une sollicitation de différents intervenants dans l'entreprise :**

La politique de développement durable et sociale est gérée conjointement par la Secrétaire Générale et le Directeur des Ressources Humaines. Ces dernières sont en charge de la prise en compte des principes dans la politique et la stratégie de l'entreprise. A ce titre, elles sensibilisent et fédèrent autour de projets concrets, rendent compte et communiquent sur leurs actions conduites et les résultats obtenus en interne et en externe auprès des parties intéressées (clients, sous-traitants, fournisseurs).

### **Un diagnostic évolutif.**

Le dialogue avec les différents intervenants en interne et externe constitue le point d'alimentation principal de notre démarche de développement durable.

Il permet :

- D'identifier les attentes de chaque intervenant,
- De confronter les pratiques de Stanwell Consulting à celles du secteur d'activité,
- De recenser les bonnes ou mauvaises pratiques de l'entreprise au sein des différents niveaux opérationnels.

## Partie 1 : Politique Sociale et Sociétale :

Promouvoir la diversité et l'égalité des chances, s'engager auprès de nos collaborateurs : les principes de responsabilité sociale et éthique guident Stanwell Consulting dans sa gestion des ressources humaines et ses actions auprès de ses collaborateurs.

Ces engagements se traduisent par une politique proactive composée de 2 volets.

### 1. Bien-être auprès des salariés

L'Organisation Mondiale de la Santé définit la santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social et qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. Le bien-être au travail se comprend comme l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions et à l'organisation du travail, facteurs physiques et pouvant influencer de manière favorable la santé du salarié et sa qualité de vie au travail. Stanwell Consulting considère notamment que le bien-être au travail constitue un élément essentiel de la performance économique et sociale de l'entreprise. Notre Cabinet s'attache, au travers de son organisation, de son modèle de management et des avantages qu'elle propose, à contribuer à l'épanouissement de ses collaborateurs. En ce sens, le Cabinet a mis en place différentes mesures participant au bien-être de ses salariés.

#### • **Une intégration progressive dans le poste et le grade.**

Au sein de Stanwell Consulting, le recrutement est fondé sur le critère de la compétence. Il est généralement accordé un délai qui dépasse largement la période d'essai pour laisser le temps aux nouveaux consultants d'intégrer le Cabinet, ses valeurs et ses exigences.

Sa politique de stages se fonde sur une optique de pré-emploi : immersion chez les clients et rémunération en conséquence, les stages sont l'occasion pour les uns et les autres de vérifier l'adéquation et la motivation pour le métier et le Cabinet.

Un parcours de consultant constitué de différentes formations est assuré aux jeunes diplômés et aux promus lors de leurs six premiers mois afin de leur donner progressivement les notions principales du métier ou de leurs nouvelles fonctions ainsi que développer leur expertise sur nos secteurs d'activité.

#### • **La reconnaissance au travail et le travail d'équipe.**

Stanwell Consulting est convaincu que la performance et l'innovation font appel au travail d'équipe, source d'intégration et de reconnaissance des collaborateurs, et facteur de bien-être au travail.

La reconnaissance au travail est une ambition collective, elle implique :

- les collègues, qui sont les plus à même de savoir ce qu'ils se doivent les uns aux autres : la prise en considération des collaborateurs, la reconnaissance du travail actuel et passé, la délégation de responsabilités et le soutien sont au cœur de la politique du Cabinet.
- la hiérarchie, car en position d'indiquer clairement à ses équipes ses attentes professionnelles et d'apprécier le résultat du travail fourni et les efforts correspondants : des diners sont organisés régulièrement par les responsables missions pour féliciter des efforts fournis et faire un point sur les avancés dans un cadre plus informel...
- le système de rémunération en place permet également de reconnaître le travail effectué : afin d'assurer un réel jeu collectif et éviter des jeux de pouvoir improductif, le variable basé sur la performance individuelle de chacun.



Par ailleurs communautés internes ont été fondées autour des missions, différents secteurs, pratiques développées afin de permettre aux consultants de garder un lien avec le Cabinet mais aussi de valoriser l'effort commun fait par chacun lors de missions distinctes.

- **L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.**

Afin d'attirer, motiver et fidéliser son personnel, le Cabinet souhaite offrir à chaque salarié un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle dans le respect des impératifs de Stanwell Consulting. La valeur accordée au travail et à la vie personnelle concourent simultanément à l'épanouissement de chaque salarié.

Le management veille à ce que les salariés disposent des compétences et ressources appropriées pour réaliser les tâches dont ils doivent s'acquitter dans le temps de travail imparti et incite à une utilisation raisonnée, rationnelle et efficace des technologies d'information et de la communication pour maîtriser leur juste place dans la sphère professionnelle et éviter l'empiètement sur la vie privée.

Stanwell Consulting encourage le management à tenir compte des attentes des salariés en matière de conciliation entre travail et vie privée et à communiquer sur les mesures adoptées afin de favoriser cet équilibre.

- **La formation continue.**

Le succès des pratiques de bien-être au travail passe par la sensibilisation de l'ensemble des acteurs.

A ce titre, une attention particulière est portée aux managers pour lesquels la Direction encourage la formation systématique aux bonnes pratiques managériales. Ces formations destinées aux managers ont pour objectif leur développement professionnel et personnel ainsi que celui de leurs équipes et participent notamment à prévenir toute forme de harcèlement. Si des faits de harcèlement étaient identifiés, leurs auteurs seraient gérés de telle sorte que ces situations cessent immédiatement et ne se reproduisent plus comme le stipule notre règlement intérieur.

Des formations aux comportements managériaux et aux responsabilités sociales et humaines du consultant sont proposées à travers différents modules de formation : sur l'entretien d'embauche, l'entretien d'appréciation, l'animation de réunion, la gestion de conflits, notamment via le e-Learning et des formations en présentiel.

Pour soutenir le développement professionnel de ses talents, Stanwell Consulting garantit un accompagnement privilégié assuré par le management sur le terrain aide à renforcer leurs compétences et un dispositif d'évaluation régulier favorisant une progression constante. Le Cabinet investit à long terme dans les formations, structuré autour de 3 domaines de développement des compétences pour une approche sereine et performante du rôle du consultant :

- L'expertise métier : le développement de compétences spécifiques liées au métier du conseil (attendus selon le grade), à un secteur (Assurance, Banque, Retail) ou à une expertise mission (industrialisation, back office, système de Retraite...)
- La performance professionnelle : l'acquisition de compétences transversales servant à améliorer la qualité des prestations et de la performance du consultant dans l'exercice de son rôle.
- Le savoir-être : le perfectionnement des compétences individuelles, comportementales et relationnelles des collaborateurs.

- **Le management de proximité.**

L'encadrement, et notamment le management de proximité, est le premier garant de la santé au travail : il est le contact privilégié du salarié et le relai essentiel de la hiérarchie. Il veille à prendre les décisions qui optimisent l'efficacité et la cohésion de son équipe tout en restant attentif à la situation de chacun de ses collaborateurs.

Chaque collaborateur est accompagné individuellement dans son parcours et sa carrière au sein de Stanwell Consulting par un manager. En privilégiant le dialogue et la compréhension commune, le manager conduit le salarié sur la voie de la réussite et du développement professionnel, il l'encourage à développer ses compétences au quotidien.

Dans cette même optique, la Direction s'applique à maintenir un dialogue ouvert avec ses consultants à travers l'organisation d'évènements ou de réunions plus ou moins informelles comme les petits déjeuners mensuels consultants/associés et managers/associés ou encore les réunions mensuelles Associés et Managers autour de la vie du Cabinet ou de sujets stratégiques et opérationnels.

- **Les avantages et services aux salariés.**

- Mutuelle : Stanwell Consulting participe à hauteur de 50% sur la base du plafond de la Sécurité Sociale et contracté une Assurance afin de protéger ses salariés lors de leurs déplacements à l'étranger.
- Participation aux bénéfices : calculer en fonction du taux de chargeable, elle distribuée de manière strictement égalitaire entre tous les salariés.
- Prime de congés : adoptée pour faciliter les départs en vacances des collaborateurs, elle est versée chaque année sur la feuille de paie au mois de juillet.
- Activités sportives : Stanwell Consulting finance et propose à ses salariés tout au long de l'année, via deux de ces chantiers internes, de participer à des activités sportives (course à pieds, football en salle) et a mis en place un partenariat avec une chaîne de salles de sport permettant aux salariés de bénéficier de tarifs préférentiels.

## 2. Egalité des chances et méritocratie.

Synonyme de richesse humaine et de croissance économique, l'égalité des chances et la diversité s'envisagent chez Stanwell Consulting comme un acquis à respecter, développer et promouvoir. Le Cabinet est en ce sens engagé dans le développement d'une culture de promotion de l'égalité des chances, de respect de l'autre et de ses différences. Cet engagement s'applique dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines telles que l'embauche, la formation, l'avancement ou encore la promotion professionnelle des collaborateurs, etc.

- **Droits de l'Homme et Diversité.**

En adhérant, en 2013, au Pacte Mondial des Nations Unies, Stanwell Consulting son engagement à respecter et promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, dans toutes ses relations avec ses collaborateurs, clients, fournisseurs et la société civile au sein de laquelle opère.

Stanwell Consulting fonde ainsi sa politique de Ressources Humaines sur les valeurs d'équité, d'égalité des droits des hommes et des femmes, de respect des droits des personnes, de leurs singularités et de leurs cultures. Toute discrimination fondée sur un motif illicite est donc proscrite.



A contrario, le Cabinet s'attache à respecter et valoriser la diversité de parcours, de cultures et d'origines. L'engagement de la société s'illustre dans le développement d'une culture de diversité, d'intégration et de promotion de l'égalité des chances.

Les relations entre collaborateurs de la société sont guidées par les principes de confiance et de respect mutuel, chaque décision est prise dans le souci de traiter chacun avec attention et dignité.

Stanwell Consulting se mobilise pour la prévention de toute forme de pression, poursuite ou persécution, à caractère moral ou sexuel ; les agissements de la sorte ne seront pas tolérés et seront soumis à sanction.

- **Droits du travail.**

L'activité de conseil reposant sur des hommes et de femmes dont les missions impactent leurs Clients et les salariés de ceux-ci, Stanwell Consulting appuie son action sur le strict respect des législations en vigueur dans les pays où le Cabinet intervient. Le cabinet s'applique à respecter et promouvoir les principes et droits fondamentaux inscrits dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) ; notamment par la formation et sensibilisation de ses équipes managériales à cette problématique.

Stanwell Consulting met un point d'honneur à fournir à l'ensemble de ses collaborateurs un environnement de travail sûr et sain et à respecter les temps de travail et la vie privée de chacun. Elle s'attache à favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs en pratiquant un dialogue ouvert, en valorisant l'esprit et en menant une politique sociale en adéquation avec cet objectif.

Notre personnel est représenté par une Délégation unique du Personnel se réunissant tous les mois. Stanwell assure à ses institutions représentatives du personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise.

Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

## **Partie 2 : L'Environnement**

L'objectif de Stanwell Consulting est d'assurer un développement inscrit dans le temps, respectueux de valeurs sociales et environnementales, dans une logique de progrès constant, tout en impliquant tous les acteurs internes et externes au Cabinet.

Stanwell Consulting a mis en œuvre une démarche de développement durable pour les raisons suivantes :

- Prévenir et maîtriser les risques sociaux et environnementaux.
- Innover, dégager un avantage, une différenciation et une augmentation de la valeur de notre marque.
- Anticiper les contraintes réglementaires futures.

Stanwell Consulting a donc pris en compte ses enjeux sociaux en étant attentive au bien-être de ses salariés, et en s'appuyant sur une politique de ressources humaines motivante afin d'accroître leur productivité, minimiser son impact environnemental et privilégier son développement de façon durable.

- **Agir dès à présent pour notre avenir.**

Dans une logique d'amélioration continue, Stanwell Consulting mène une politique environnementale volontariste. Soucieux de se positionner en tant qu'acteur éco-responsable, le

Cabinet a mis en place différents axes d'intervention visant à maîtriser et réduire les impacts de ses activités sur l'environnement. A ce titre, Stanwell Consulting décide d'intégrer le développement durable dans sa stratégie. Aussi, le Cabinet a mis en œuvre des règles qui favorisent une gestion responsable et attentive de son activité, dans un objectif de réussite pérenne, avec ses collaborateurs et l'ensemble des parties prenantes.

1. Se positionner en tant qu'acteurs responsables du développement durable.

Ceci consiste à afficher les valeurs, les principes de gouvernance et la déontologie mis en place auprès de tous les collaborateurs du Cabinet en informant des actions menées sur la base des engagements pris par celui-ci. Ceci prend également en compte la reconnaissance au plus haut niveau de l'importance de la responsabilité sociétale et de son intégration à la politique de développement.

L'entreprise s'efforce donc à sensibiliser et former les acteurs de la profession à l'adoption de comportements respectueux de l'environnement et de la société.

2. Développer le fonctionnement de l'entreprise dans un cadre environnemental et social responsable.

Stanwell Consulting a placé le respect de l'environnement et la préservation des ressources au centre de ses préoccupations. Le Cabinet encourage le recours aux pratiques les plus adéquates disponibles, limitant la production de déchets, encourageant le recyclage, et réduisant les pollutions ainsi que leur impact sur l'environnement.

- **Une politique « Green IT »:**

Stanwell Consulting développe une politique « Green IT » pour réduire l'impact environnemental de ses systèmes d'information (SI).

Compte tenu de la consommation d'énergie qu'ils génèrent, nos systèmes d'information ainsi que leur utilisation doivent être rationalisés et améliorés dans une optique de réduction de notre empreinte carbone. Stanwell a mis en place des actions dans ce sens :

- La rationalisation des impressions : réduction du volume d'impression (noir et blanc, recto-verso, systématisation de l'aperçu avant l'impression), collecte et recyclage des consommables par notre prestataire Avenir DSI (tonners, cartouches).
- La gestion des postes de travail : achats éco-responsables, organisation de la fin de vie des matériels (notre fournisseur IT, A2Z, recycle notre matériel usagés), politique de *Clean Office & Desk*.
- La réduction des Emissions de gaz à effet de serre en privilégiant par exemples les NTIC (visio-conférences, conférences téléphoniques..) plutôt que les déplacements.

- **Une politique de recyclage en cours de mise en place.**

Dans le cadre de son emménagement dans de nouveaux locaux en septembre 2014, Stanwell s'engage à mettre en place une politique de recyclage et de tri sélectif des déchets en 2015. Une campagne de sensibilisation interne sera mise en place ainsi qu'un partenariat avec les services de tri de la Ville de Paris.

- **La réduction des Emissions de gaz à effet de serre**

En privilégiant par exemples les NTIC plutôt que les déplacements Stanwell s'emploie à réduire son empreinte Co2 :



- système visio-conférences,
- conférences téléphoniques,
- partage de documents à distance,
- Cloud computing,

### 3. Partager son éthique et ses préoccupations de développement durable avec tous les acteurs.

Conscient que le développement durable est un enjeu clé de notre société, Stanwell Consulting s'efforce de prendre les devants sur ces problématiques d'une importance croissante pour notre avenir partagé. Avec l'ensemble des parties prenantes, Stanwell Consulting entend également partager ses préoccupations en matière de développement durable.

Le Cabinet s'engage donc à vérifier auprès de ses fournisseurs et de ses sous-traitants que les principes généraux liés à cette problématique sont bien compris, partagés et mis en œuvre au sein de ceux-ci. Stanwell Consulting s'efforce également à intégrer des critères de développement durable dans la procédure de sélection et d'accompagnement des fournisseurs.

Stanwell Consulting cherche également à sensibiliser des collaborateurs, clients et partenaires. La démarche RSE de Stanwell Consulting a été conçue pour être développée de manière collective et collaborative. Elle engage ainsi tous les acteurs de l'entreprise, salariés, clients et partenaires, à leurs niveaux respectifs. Afin de permettre à chacun de participer à l'effort commun initié par la société, Stanwell Consulting s'appuie sur plusieurs moyens et médias de sensibilisation.

Cet engagement se traduit des actions de notre Cabinet :

Tout d'abord, la Charte RSE de la société est remis aux nouveaux collaborateurs dès leur arrivée dans la société. Par ailleurs, Stanwell Consulting véhicule au travers de ses communications sur son Intranet ou encore au sein de ses supports de communication interne, les valeurs de développement durable qu'elle soutient et incarne.

## **Partie 3 : Ethique et fournisseurs**

Stanwell Consulting a assis son développement sur des principes fondamentaux de transparence, d'honnêteté et de respect. Adoptée par tous au sein du Cabinet, cette ligne de conduite a permis de conjuguer rentabilité économique et exemplarité juridique, relations commerciales pérennes et bien-être des salariés, conformité et développement durable.

Devenu un des acteurs majeurs de son secteur d'activité, porte aujourd'hui une responsabilité particulière en matière d'éthique et de déontologie ; elle se doit de promouvoir, auprès de ses collaborateurs, clients et partenaires, un comportement exemplaire. Tel est le dessein de cette charte éthique, qui confirme et entérine notre vision d'une éthique partagée par tous. Appliquée au quotidien dans les activités commerciales, managériales (etc.) de chacun, elle doit être envisagée comme un facteur de mobilisation, une voie de progrès et d'excellence au sein de notre organisation. Tout à la fois engagement collectif et exigence individuelle, notre charte devra être lue, respectée et appliquée par tous et à tous les niveaux de responsabilité dans l'entreprise. Ce document fédérateur n'a pas vocation à remplacer les lois ou réglementations, mais vise à encourager le respect dans une démarche de progrès continu et partagé.

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, Stanwell Consulting concrétise son engagement dans le respect et la promotion au quotidien des standards internationaux les plus exigeants en matière d'éthique.



Stanwell Consulting a rejoint en octobre 2013 le Pacte Mondial, une initiative de développement durable lancée en 2000 par les Nations Unies. Cette décision s'inscrit dans le cadre des objectifs économiques, humains et de respect pour l'environnement qui structurent la démarche de développement durable du Cabinet.

Principale initiale mondiale d'entreprises citoyennes, cette adhésion implique de respecter et promouvoir dans ses activités et sa sphère d'influence dix principes relatifs aux Droits de l'Homme, au Droit du Travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

#### 1. Intégration de la relation commerciale.

Stanwell Consulting fonde ses relations commerciales avec ses clients sur les principes d'honnêteté, de transparence, de professionnalisme, d'innovation et d'équité. Elle s'engage à proposer une écoute attentive des besoins de sa clientèle pour présenter une offre précise, claire, adaptée et personnalisée. Elle s'efforce de fournir des services de qualité répondant à leurs exigences et de respecter les engagements pris en termes de délais, de coûts et de fiabilité.

Les informations sensibles ou privées relatives aux clients et en possession des collaborateurs de Stanwell Consulting ne doivent en aucun cas être communiquées à autrui, sauf lorsque exigé ou autorisé par lesdits clients dans le cadre d'un projet ou contrat.

Dans ce cadre, Stanwell Consulting s'engage, sous peine d'exclusion, à respecter et faire respecter des règles déontologiques par l'ensemble de ses équipes et des intervenants dans le cadre des missions que le Cabinet réalise dont vous trouverez ci-après un rappel :

- Respecter la confidentialité des informations non publiques, auxquelles le consultant peut avoir accès dans le cadre de sa mission:
  - Ne révéler et n'utiliser aucune information concernant la clientèle du Client, ses relations d'affaires et ses prospects, qu'il s'agisse d'entreprises ou de particuliers.
  - Ne révéler et n'utiliser à des fins personnelles les informations relatives aux opérations faites par le Client.
  - Ne dupliquer et n'utiliser à des fins personnelles les fichiers ou documents internes du Client.

Le consultant s'engage à mettre en œuvre tous les moyens appropriés permettant d'assurer la protection de ces informations confidentielles.

- Ne révéler et ne pas utiliser à son profit ou au profit de tiers le savoir-faire commercial du Client, sa stratégie commerciale, ni lui faire de concurrence déloyale et entretenir une relation d'absolue loyauté ; les travaux réalisés par les consultants sont, sauf accord particulier, la propriété du client.
- Ne pas se prévaloir de la relation avec le Client, sans son accord préalable, dans ses relations extérieures.
- S'engager à réaliser ses missions en toute indépendance d'esprit :
  - Faire de l'honnêteté intellectuelle sa règle de conduite dans toutes ses relations avec son client,
  - S'engager à ne pas subordonner l'intérêt de son client à ses intérêts propres, commerciaux, ou de toutes autres natures.
- Respecter les règles d'hygiène et de sécurité du Client, en particulier en ce qui concerne l'accès aux immeubles, aux systèmes informatiques et de transmission: téléphone, télex, internet, messagerie...

Enfin, respecter les règles d'utilisation des moyens informatiques définies par le Client dans son règlement intérieur et s'engage à ne pas copier des logiciels conçus ou utilisés par le Client, ne pas installer sur les postes de travail du Client des logiciels externes, sauf autorisation expresse d'utilisation de tels logiciels et ne pas installer sur les postes de travail du Client des logiciels "pirates" (copies illicites).

Pour les seuls besoins de l'exécution des prestations, des informations concernant Stanwell Consulting peuvent faire l'objet d'un traitement par le Client, exclusivement au sens de la loi «informatique et libertés» n°78-17 du 6 janvier 1978. Stanwell Consulting peut exercer ses droits d'accès, de modification, de rectification et de suppression dans les conditions et limites prévues par ladite loi en s'adressant au responsable du Client.

Stanwell Consulting s'est toujours attachée à lutter contre la corruption et à ne pas offrir ou recevoir, directement ou indirectement, un avantage quelconque (pécuniaire ou autre) dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou encore recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.

## 2. Respect de la concurrence.

Stanwell Consulting est soumise de la concurrence et en reconnaît les vertus premières que sont l'accès au marché et la transparence du marché. Le Cabinet en ce sens à proscrire le recours aux pratiques anticoncurrentielles dans ses activités.

Stanwell Consulting s'interdit de participer à des ententes illicites avec des concurrents ayant pour objectif de fausser un processus d'appel d'offres ou de consultation, de fixer des prix, de se partager un marché ou encore d'exclure un client ou un fournisseur.

Stanwell Consulting s'engage par ailleurs à ne pas échanger des informations sensibles avec ses concurrents, et n'autorise aucun acte de concurrence déloyale de nature à causer un préjudice à un concurrent.

## 3. Conflits d'intérêts.

Stanwell Consulting souhaite prévenir tout conflit d'intérêt.

Ceci signifie qu'aucun collaborateur ne peut, directement ou indirectement, entrer sciemment en concurrence du Cabinet, ou être intéressé financièrement à une des activités concurrentes ou partenaires de Stanwell Consulting. Si une telle situation venait à se présenter, la Direction doit en être informée. Elle veillera alors à ce que toute décision ou tout arbitrage rendu nécessaire du fait de cette situation soit pris par des personnes neutres et garantes de l'intégrité du Cabinet.

## 4. Corruption passive ou active.

Stanwell Consulting condamne toute corruption ou tentative de corruption active ou passive, qu'elle soit directe ou indirecte.

La corruption active est le fait pour un collaborateur d'offrir à tout client, prospect, administration ou partenaire, un avantage, une invitation ou un cadeau en violation des lois applicables ou qui dépasse la limite de ce qui est raisonnablement acceptable dans le cadre des affaires ou qui pourrait être considéré comme une tentative d'influer sur l'objectivité de cette tierce partie.

La corruption passive est le fait pour un collaborateur du Cabinet d'accepter un avantage, une invitation ou un cadeau qu'un fournisseur ou qu'un partenaire pourrait lui offrir en violation du cadre



légal et réglementaire, ou qui dépasserait la limite de ce qui est raisonnablement acceptable ou qui pourrait être perçu comme une manière d'influencer son objectivité dans la conduite des affaires. Toute acceptation d'un cadeau, d'une invitation ou d'un avantage quelconque durant un appel d'offres, client ou fournisseur, est formellement proscrite.

Il refuse tout cadeau dont la valeur excède les usages courants ou serait de nature à lui faire perdre son indépendance : tout cadeau supérieur à 30€ ne peut être accepté qu'avec l'accord du supérieur hiérarchique et le salarié fait un reporting régulier à sa hiérarchie des cadeaux reçus et frais engendrés dans le cadre de sa Relation Client. Tout Collaborateur confronté à cette situation doit en informer immédiatement sa hiérarchie qui lui indiquera la conduite à suivre.

#### 5. Transparence.

Les Associés ont mis en place, du fait de l'activité du Cabinet, une démarche collective un double revue des différents contrats, réponses aux appels d'offres en interne lors de la réunion du Comité d'Ethique interne composé de tous les Associés et externe lors de leur audit des comptes annuel et l'externalisation de la comptabilité auprès d'un prestataire tiers.

#### 6. Exigences fournisseurs.

Stanwell Consulting s'est engagé en signant le Pacte des Nations Unies à en promouvoir les principes dans sa sphère d'influence et à les faire appliquer auprès de ses propres fournisseurs et sous-traitants.

Stanwell Consulting reporte ainsi les exigences qui sont les siennes en matière d'éthique sur ses fournisseurs et sous-traitants. Stanwell Consulting applique un choix des fournisseurs de papiers, imprimeurs et distributeurs de fournitures de bureau selon des critères de développement durable. **Pour exemple, nous avons fait le choix de collaborer avec un fournisseur faisant appel à un ESAT (Établissement et service d'aide par le travail).**

Enfin, le Cabinet essaye au mieux d'encourager l'activité des petits fournisseurs et de respecter ces derniers en favorisant la mise en place de partenariats durables.

Engagement RSE (Evaluation ECOVADIS)	Points forts	
	Exceptionnel	Points d'amélioration
	Avancé	▲▲ Priorité Forte
	Confirmé	▲▲ Priorité Moyenne
	Partiel	▲▲ Priorité Faible
	Aucun	
	2013	2014
<b>ENVIRONNEMENT</b>		
POLITIQUES: correction du point faible mais note identique		
Politiques sur les principaux enjeux liés à l'environnement	▲▲	✓
Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies	✓	✓
Responsable dédié aux problématiques environnementales	✓	✓
ACTIONS: correction du point faible mais note identique		
Réduction de la consommation d'eau grâce à des programmes de sensibilisation des employés	✓	✓
Mesures d'optimisation des transports ou de réduction des émissions de CO2 liées aux transports	✓	✓
Déclare recycler les équipements IT et les fournitures de bureau	▲▲	✓
Réduction des consommations d'énergie via des programmes de sensibilisation des employés	✓	✓
RESULTATS: correction du point faible cette année avec la COP		
Pas de reporting sur les problématiques environnementales sauf quelques indicateurs de performance communiqués dans le questionnaire	▲▲	▲▲
Suivi de la consommation d'énergie	✓	✓
<b>SOCIAL</b>		
POLITIQUES: correction de point faible mais note identique		
Politiques sur la majorité des enjeux sociaux et des droits de l'homme	▲▲	✓
Objectifs officiels pour l'intégration de travailleurs handicapés	✓	✓
Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies	▲▲	✓
Objectifs formalisés pour que les salaires fixes soient systématiquement au-dessus du minimum légal (lorsqu'il existe un minimum légal)	✓	✓
ACTIONS: OK		
Comité de gestion de la santé & sécurité au travail en place	✓	✓
Mesures spécifiques en place pour l'intégration des personnes handicapées	N/A	✓
Accord collectif signé sur les conditions de travail, comprenant au moins un accord sur la rémunération	✓	✓
Mesures spécifiques sur les problématiques de discrimination [ par exemple en ce qui concerne l'égalité des sexes ]	N/A	✓
Plan de l'entreprise de participation aux bénéfices	N/A	✓
Évaluation détaillée des risques pour la santé & sécurité des employés	✓	✓
Évaluation régulière (au moins une fois par an) de la performance individuelle	N/A	✓
Complémentaire santé pour les employés subventionnée par l'entreprise	✓	✓
Mesures préventives contre le stress et l'exposition au bruit	✓	✓
Bilan de santé obligatoire pour tous les employés	✓	✓
Transparence du système de rémunération (procédures et critères communiqués à tous les employés)	✓	✓
Formation visant à développer les compétences	✓	✓
Établissement d'un plan de carrière individuel pour tous les employés	✓	✓
RESULTATS: reporting		
Pas de reporting sur les problématiques de ressources humaines et de droits de l'Homme sauf quelques indicateurs de performance communiqués dans le	▲▲	▲▲
Ne rapporte aucun accident du travail	✓	✓
<b>ETHIQUE DES AFFAIRES</b>		
POLITIQUES: correction des points faibles P1		
Politiques sur les principaux enjeux liés à l'éthique des affaires (p.ex. corruption)	▲▲	✓
Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies	▲▲	✓
ACTIONS: à améliorer		
Déclare des mesures sur les problématiques de corruption mais aucune documentation disponible	▲▲	▲▲
Mesures assurant la protection et la confidentialité des données client	✓	✓
<b>FOURNISSEURS</b>		
POLITIQUES: correction difficilement envisageable à notre niveau		
Politique élémentaire d'achat responsable à la fois sur les facteurs environnementaux et sociaux	▲▲	▲▲
ACTIONS: OK		
Choix de l'équipement informatique selon des critères environnementaux ou sociaux	✓	✓
Intégration systématique de clauses sociales et environnementales dans les contrats fournisseurs [ principalement sur la confidentialité des données ]	✓	✓