

Edito COP 2019

Monsieur le Secrétaire Général,

Par cette lettre, le Groupe Stanwell, incluant les deux entités juridiques Stanwell Consulting et WedR, est heureux de renouveler son engagement envers les dix principes au Pacte Mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'Homme, des droits du travail, de l'environnement et de la lutte anticorruption.

C'est en octobre 2013 que le Cabinet a souhaité prouver son engagement au Pacte Mondial des Nations Unies par son adhésion. Le Groupe Stanwell est entré avec force dans le processus du Global Compact, qui vise l'implication des entreprises dans l'édification d'un monde durable.

Nous sommes tous concernés. La RSE correspond à l'application d'une démarche de développement durable globale qui se doit d'intégrer des stratégies environnementales, sociales et humaines.

Au fur et à mesure, la RSE est devenue un véritable outil permettant de répondre au mieux aux défis rencontrés (climat, approvisionnement, transparence...). C'est également devenu un moyen de faire face aux nombreuses attentes de nos parties prenantes sur ces sujets (clients, fournisseurs, partenaires...).

Evoluant dans un monde soumis à des changements constants, l'entreprise doit avoir un regard visionnaire, tant de son rôle que de sa responsabilité. Aussi, dans une perspective de croissance responsable et de développement durable, notre Groupe partage et diffuse les principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

La présente Communication sur le Progrès pour l'exercice 2019 témoigne des progrès réalisés en application des dix principes portés par le Pacte Mondial des Nations Unies.

Nous y décrivons les actions mises en œuvre pour améliorer en permanence l'intégration et les principes du Global Compact à la stratégie, la culture et aux opérations journalières de notre entreprise.



Arnaud CASPAR
Associé fondateur et Directeur Général
Stanwell Consulting

Charte de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

Afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et éthiques devenus primordiaux ces dernières années, le Groupe Stanwell s'engage dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE).

Gage de progrès et de pérennité, la mise en place d'une politique RSE en entreprise vise à établir un mode de fonctionnement respectueux de toutes les parties prenantes (clients, salariés, fournisseurs, environnement...) et tenant compte de leurs intérêts.

Aussi, les engagements du Cabinet se sont formalisés à travers une Charte de RSE définissant les objectifs, principes et rôles de chacun :

- Garantir un environnement de travail stimulant et ouvert au dialogue, dans le respect des normes et des règles de travail ;
- Favoriser le développement des compétences et la promotion sociale des 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'origines ;
- Réduire son empreinte écologique et bâtir un héritage pérenne pour les générations futures ;
- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux environnementaux et à l'adaptation des comportements en découlant ;

Avant-Propos

Dans l'optique de poursuivre nos engagements en matière de RSE et de promouvoir au quotidien les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, nous avons adopté une approche pragmatique et concrète. Notre démarche repose notamment sur les deux points suivants :

- **Les intervenants dans l'entreprise**

La Direction des Opérations et les fonctions support gèrent conjointement la politique de développement durable et sociale du Cabinet. Ces intervenants internes tiennent compte des principes du Pacte Mondial des Nations Unies pour impulser la politique et la stratégie du Cabinet.

A cet effet, les intervenants internes sensibilisent et fédèrent autour de projets concrets. Ils communiquent sur les actions conduites et les résultats obtenus, tant en interne qu'en externe, auprès des parties intéressées (clients, sous-traitants, fournisseurs).

Il existe également des chantiers internes au Cabinet. A ce titre, différents chantiers et tribus ont été lancés dont une tribu RSE et transition écologique (« *Raising hope* ») et deux chantiers « *Egalité des chances* » et « *Livewell* ».

- **Un diagnostic évolutif**

Le dialogue avec les différents intervenants (en interne comme en externe) constitue le principal point d'alimentation de notre démarche. Il permet :

- D'identifier les attentes de chaque intervenant ;
- De confronter les pratiques du Groupe Stanwell à celles de son secteur d'activité ;
- De recenser les pratiques de l'entreprise au sein des différents niveaux opérationnels ;

Stanwell Consulting

7, rue de Tilsitt 75017 Paris – Tél : 01 55 33 19 80

SAS au capital de 76 605 € - RCS Paris 488 631 748 – Code APE : 7022Z

Partie 1 : Principes relatifs à l'environnement

Le Groupe Stanwell s'est donné pour objectif d'assurer un développement durable, respectueux des valeurs sociales et environnementales. Dans une logique de progrès constant, le Groupe Stanwell mise sur l'implication de l'ensemble des acteurs internes et externes du Cabinet.

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

- Prévenir et maîtriser les risques sociaux et environnementaux ;
- Innover et dégager tout avantage de valeur au titre de la RSE ;
- Anticiper les contraintes réglementaires futures ;

Ainsi, le Cabinet a pris en compte les enjeux sociaux en restant attentif au bien-être de ses salariés d'une part, et en s'appuyant sur une politique de ressources humaines motivante d'autre part.

1. Agir dès maintenant pour notre avenir

Dans une logique d'amélioration continue, le Groupe Stanwell mène une politique environnementale volontariste. Soucieux de se positionner comme acteur éco-responsable, le Cabinet a mis en place plusieurs axes d'intervention afin de maîtriser et réduire les impacts de ses activités sur l'environnement.

- Se positionner en tant qu'acteur responsable du développement durable

Il s'agit d'afficher les valeurs, les principes de gouvernance et la déontologie mis en place auprès des collaborateurs du Cabinet. Cela passe par :

- L'information relative aux actions menées, sur la base des engagements pris par le Cabinet ;
- L'intégration et l'importance de la RSE à son plus haut niveau dans la politique de développement durable du Cabinet ;

L'entreprise veille à sensibiliser et former ses collaborateurs à l'adoption de comportements respectueux, tant de l'environnement que de la société civile.

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

Le respect de l'environnement et la préservation des ressources sont au centre des préoccupations du Groupe Stanwell.

Le Cabinet encourage le recours aux pratiques responsables :

- En limitant la production de déchets ;
- En encourageant le recyclage via une politique spécifique ;
- En réduisant les pollutions ainsi que leur impact sur l'environnement ;
- En développant une politique « Green IT » pour réduire l'impact environnemental de ses systèmes d'information compte tenu de la consommation d'énergie générée ; dont :
 - La rationalisation des impressions ;
 - La gestion des postes de travail ;
 - La réduction des émissions de gaz à effet de serre en privilégiant les NTIC aux déplacements ;

2. Partager notre vision de l'éthique et nos préoccupations de développement durable avec tous les acteurs

Conscient que le développement durable est un enjeu clé, le Groupe Stanwell s'efforce de prendre les devants sur ces problématiques d'une importance capitale pour les générations futures. En coopération avec l'ensemble des parties prenantes, le Groupe Stanwell entend partager ses préoccupations relatives au développement durable.

Le Groupe Stanwell s'efforce d'intégrer des critères de développement durable dans la sélection de ses fournisseurs.

La démarche RSE dans laquelle s'inscrit le Cabinet se veut collective et collaborative afin d'engager tous les acteurs de l'entreprise. Pour que chacun participe à l'effort commun, le Groupe Stanwell s'appuie sur plusieurs biais de sensibilisation dont la Charte RSE, mise régulièrement à jour et présentée aux nouveaux collaborateurs. Le Groupe Stanwell véhicule, à travers ses communications internes ou ses supports de communication externe, son soutien aux valeurs de développement durable.

DESCRIPTION DES ACTIONS CONCRETES

Le Groupe Stanwell ayant emménagé en septembre 2014 dans ses nouveaux locaux, de nombreuses actions d'amélioration ont été mises en place depuis :

Travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique du bâtiment :

- Ampoules basse consommation (utilisation d'ampoules LED dans l'ensemble des locaux) ;
- Extinction systématique de toutes les lumières chaque soir ;

Mise en place d'outils collaboratifs à distance :

- Changement de PC de tous les salariés avec pack Office 365 pour le travail à distance :
 - *OneDrive/Sharepoint* permettant le travail collaboratif à distance,
 - *Teams* pour les visio-conférences, partages de doc à distance, Cloud computing,
 - Pieuvres installées dans toutes les salles de réunion permettant les conférences téléphoniques

« Green IT » : Amélioration du réseau Ethernet et Wifi pour travailler en ligne, dossiers placés sur le Cloud pour digitaliser au maximum :

- Paramétrage automatique des impressions en recto-verso ;
- Collecte et recyclage des consommables auprès d'un service spécialisé « *Avenir DSI* » (organisation de la fin de vie des matériels toners, cartouches) ; achats éco-responsables ;
- Mise en place d'un cloud concernant la facturation pour limiter l'usage du papier avec notre prestataire comptable dans le cadre d'une politique zéro papier ;

Privilégier le tri sélectif au quotidien :

- Partenariat avec les services de tri de la ville de Paris ;
- Communications pour sensibiliser le personnel de ménage ;
- Installation de bacs de piles et bacs de recyclage de capsules de café ;
- Privilégier l'installation de machines à café à grain plutôt que les capsules ;
- Communication auprès des nouveaux arrivants dans le guide du nouvel entrant (« *vis ma vie de consultant (écologique)* ») ;

- Sensibilisation des salariés au tri sélectif par « *le petit livre vert du tri sélectif* » et ajout de vignettes descriptives en face de chaque bac de tri dans la cuisine ;
- Mise à disposition de contenants en verre (tasses, assiettes, verres) ou inox (couverts) à la cuisine ;
- Fontaine à eau mise à disposition des collaborateurs et des externes ;
- Lors des commandes alimentaires, préférer les prestataires aux modes de livraison « vert » (vélo ou véhicule électrique, utilisant des emballages réutilisables ou consignés) ;

Partie 2 : Principes relatifs à la politique sociale et sociétale

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

Ces engagements se traduisent par une politique proactive reposant notamment sur les deux volets suivants :

1. La politique sociale : centrée sur le bien-être des salariés

L'Organisation Mondiale de la Santé définit la santé comme « *un état de complet bien-être physique, mental et social 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, susceptibles d'influencer favorablement la santé du salarié et sa qualité de vie au travail.

Le Groupe Stanwell considère le bien-être au travail comme un élément clé de la performance économique et sociale de l'entreprise. A travers son organisation, son modèle de management et les avantages offerts, notre Cabinet œuvre à l'épanouissement de ses collaborateurs.

- Une intégration progressive dans le poste et le grade

Au sein du Groupe Stanwell, le recrutement repose sur la compétence. 100 % de nos salariés sont en CDI.

Nos stagiaires sont directement intégrés avec les équipes pour leur permettre de découvrir notre quotidien. Les stages sont ainsi l'occasion pour chacun de vérifier l'adéquation et la motivation pour le métier et le secteur. La politique de stage de l'entreprise se fonde sur une optique de pré-embauche, à savoir une immersion chez les clients, accompagnée du versement d'une gratification en conséquence.

Un parcours de cycle Consultant constitué de différents modules est assuré aux jeunes diplômés et aux promus durant leurs six premiers mois. Il s'agit de leur donner progressivement les fondamentaux du métier ou de leurs nouvelles fonctions et de développer leur expertise dans nos secteurs d'activité.

Le Groupe Stanwell veille à offrir des perspectives de missions intéressantes à ses collaborateurs.

Le Cabinet est également soucieux de les aider à progresser sur les *consulting skills* (formations internes) et sur les *soft skills* (formations externes).

- La reconnaissance au travail et le travail d'équipe

Le Groupe Stanwell est convaincu que la performance et l'innovation sont indissociables du travail d'équipe. Nous considérons le travail de groupe comme un véritable levier d'intégration et de reconnaissance. La reconnaissance au travail est une ambition collective qui implique :

- Les collègues : lesquels sont les plus à même de savoir où se situe la valeur dans l'environnement professionnel ;
La considération des collaborateurs, la reconnaissance du travail (actuel et passé), la délégation de responsabilités sont au cœur de la politique du Cabinet.
 - La hiérarchie : laquelle est en position d'indiquer clairement à ses équipes ses attentes professionnelles et d'apprécier le résultat du travail fourni et les efforts correspondants ;
 - Le système de rémunération : lequel permet de reconnaître le travail effectué ;
 - La part variable individuelle : basée sur la performance et les contributions internes de chacun ;
 - La part variable collective : basée sur la performance annuelle ;
 - Des communautés internes : de type chantiers et tribus autour de missions, secteurs, pratiques afin de permettre aux consultants de garder un lien avec le Cabinet et de les impliquer ;
- L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Afin d'attirer, motiver et fidéliser son personnel, le Cabinet souhaite offrir à chacun un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Le Groupe Stanwell fait en sorte que la motivation de ses collaborateurs reste intacte au fil des expériences et de la maturité professionnelle.

La Direction incite à une utilisation raisonnée, rationnelle et efficace des nouvelles technologies, afin de maîtriser leur place dans la sphère professionnelle et d'éviter tout débordement sur la vie privée.

Le Groupe Stanwell encourage le Management à tenir compte des attentes des salariés en termes de conciliation entre travail et vie privée d'une part, et à communiquer sur les mesures adoptées en faveur de cet équilibre d'autre part.

Nous sommes convaincus qu'un Consultant heureux est un Consultant qui sait faire cohabiter vie professionnelle et vie personnelle.

- 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. La Direction encourage la formation aux bonnes pratiques managériales. Spécifiquement destinées au Management, ces formations ont pour objectif de développer leur potentiel professionnel et personnel ainsi que celui de leurs équipes.

Elles participent notamment à la prévention de toute forme de harcèlement. Si des faits de harcèlement étaient identifiés ou rapportés, la Direction prendrait immédiatement les mesures

nécessaires et ferait en sorte que la situation cesse sur le champ comme le rappelle le règlement intérieur du Cabinet.

Des formations aux comportements managériaux et aux responsabilités sociales et humaines du Consultant sont proposées sous divers modules de formation (*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.

Un accompagnement privilégié est assuré par le Management afin de renforcer les compétences. Un dispositif d'évaluation régulier est prévu.

Le Cabinet investit à long terme dans des formations autour de 3 domaines de développement des compétences :

- L'expertise métier : le développement de compétences spécifiques liées aux métiers du conseil (attendus selon le grade), à un secteur ou à une expertise mission ;
- La performance professionnelle : l'acquisition de compétences transversales améliorant la qualité des prestations et la performance ;
- Le savoir-être : le perfectionnement des compétences individuelles, comportementales et relationnelles

Nos catalogues et parcours de formation sont régulièrement mis à jour.

- Le management de proximité

Le management de proximité est garant de la santé au travail. C'est à la fois le contact privilégié du salarié et le lien avec la hiérarchie. Il veille, d'une part, à décider en optimisant l'efficacité et la cohésion de son équipe, et d'autre part à rester attentif à ses collaborateurs.

Chaque collaborateur est accompagné individuellement dans son parcours et sa carrière par un Manager. En privilégiant le dialogue et la compréhension, le Manager conduit son collaborateur sur la voie de la réussite et du développement professionnel au quotidien.

Depuis 2016, des modules de formations « *MBTI* » encouragent à prendre conscience de l'importance de l'interaction dans le métier de Consultant. Cela se traduit par un double travail autour du lien : construire le lien avec le client et créer du lien avec les autres consultants pour proposer des solutions adaptées.

Dans cette même optique, le Cabinet a développé des modules de « *peer coaching* » où Managers et Senior Managers exposent à leurs pairs des problématiques réelles de type Business ou Management pour lesquelles ils souhaitent leurs conseils.

DESCRIPTION DES ACTIONS CONCRETES

En faveur de l'accompagnement et de l'équilibre :

- Séparation de l'usage des outils entre la vie personnelle et le contexte professionnel (cf. *guide du nouvel entrant*) ;
- Possibilité de télétravail si le contexte de la mission le permet ;

En faveur de la formation continue :

- Conception d'un véritable parcours de formation adapté à chaque grade :
 - Des cycles de formation interne : animés par les Managers ou Senior Managers et les innovation shakers sur notre métier de Consultant :
 - 2 cycles Consultants et Consultants Senior ;
 - 1 cycle Manager ;
 - Des formations externes en présentiel : axées sur le développement personnel, la communication et le comportemental ;
 - Des formations en e-learning : à distance, à réaliser à son rythme sur la communication, l'efficacité professionnelle et la stratégie ;
 - Des formations d'anglais : par téléphone, adaptées aux besoins, sur la base du volontariat ;
 - Des formations « *SPOT* » et « *Pitchwell* » : tous les trimestres, sur notre savoir-faire ou retours d'expériences missions ;

En faveur de l'intégration :

- Mise en place d'une procédure d'accompagnement selon le grade et la trajectoire de carrière :
 - Attribution d'un mentor pour les Consultants Senior, Managers et Senior Managers ;
 - Attribution d'un associé référent pour les Managers et Senior Managers ;
 - Attribution d'un *buddy* durant toute la période d'intégration des nouveaux Consultants et Consultants senior ;

En faveur du management de proximité :

- Formation *MBTI* axée sur l'importance de « se connaître » et de chercher à mieux « connaître l'autre » ;
- Des coachings brefs (en accord avec les Associés) pour ceux désirant travailler sur eux-mêmes ; sachant que ces séances peuvent se transformer en coachings « traditionnels » (une dizaine de séances avec les Associés, le « coaché » et le coach avec une réunion tripartite en amont et à terme) ;
- Le *Peer Coaching* « *tous coacheurs, tous coachés* » : par groupes fixes de 8 à 10 personnes, à raison de 6 séances sur 6 à 8 mois ;
- Cycle « jeune Manager » pour découvrir le rôle et célébrer le passage de grade ;
- Cycle « nouveau Manager » pour découvrir le rôle et célébrer le passage de grade ;
- Le « *Manager Day* » : co-construction collective sur le développement de Stanwell Consulting et partage des bonnes pratiques dans un cadre « détente » d'une journée ;
- Organisation de dîners pour féliciter les efforts fournis et faire un point sur les avancées dans un cadre moins formel ;

En faveur de la cohésion des collaborateurs :

- Un séminaire annuel (depuis 2007) : traditionnellement à la rentrée de septembre/octobre, weekend festif rassemblant l'ensemble des collaborateurs autour d'activités de team building ;
- Des « *trimestrielles* » : en janvier/avril/juillet/décembre permettant un retour sur la vie du Cabinet durant les 3 mois précédents, suivies d'un cocktail avec l'ensemble des collaborateurs ;
- Un petit déjeuner : chaque mois pour échanger sur la vie du Cabinet :
 - 8 Consultants/Consultants Senior avec un binôme d'Associés et les fonctions support ;
 - Managers/Associés ;

- L'organisation de réunions mensuelles Associés/Managers autour de la vie du Cabinet ou de sujets stratégiques et opérationnels ;

En faveur du bien-être des collaborateurs :

- Création d'une communauté de travail interne « *LiveWell* » donnant des conseils et des leviers d'action pour optimiser le bien-être des collaborateurs ;
- Mutuelle professionnelle :
 - Maintien de la couverture santé à tarif équivalent après la mise en conformité au titre du contrat responsable offrant un niveau de garanties supérieur aux obligations légales et conventionnelles ;
 - Contrat d'assurance pour protéger les collaborateurs en déplacement à l'étranger ;
 - Mise en place d'une option complémentaire obligatoire de 5,30€/mois au titre de l'option « non responsable à votre charge » permettant de rembourser les consultations et soins hospitaliers de praticiens non adhérents (dans un cadre libéral ou chirurgical) ;
 - Prime de naissance attribuée aux salariées et ayants droit rattachées à leur conjoint Stanwell ;
 - Maintien de salaire pendant les 3 premiers jours en cas d'arrêt maladie quelle que soit l'ancienneté du salarié offrant un niveau de garanties supérieur aux obligations légales et conventionnelles ;
- Epargne salariale :
 - Accords d'entreprise relatifs à la participation et l'intéressement ;
 - Mise en place d'un Plan d'Epargne Entreprise ;
- Bien-être dans l'alimentation :
 - Commande hebdomadaire de snacking variés à disposition de tous ;
 - Machine Nespresso (café et thé) en libre-service avec tout le nécessaire ;
 - Machines à café en grains ;
- Bien-être dans les activités :
 - Weekend de ski aux Arcs (« *les Stanwelliens font du ski* ») ;
 - Cours et dégustations de vins (« *Stanwine* ») ;
 - Séances de massage ponctuelles pour la fin d'année ;
 - Tarif préférentiel proposé au collaborateur souhaitant adhérer au club sportif « *les Cercles de la forme* » via l'achat d'une contre-marque ;
 - Sorties culturelles type pièce de théâtre, expositions/concerts/visites en vogue à Paris, ballet à l'Opéra (« *Cultur'well* », « *Oper'well* ») ;
 - Organisation d'un tournoi de jeux-vidéos (« *Geek'well* ») ;
 - Activités sportives : type running/courses (« *Runwell* ») et tournois de football annuels trois fois par an (« *Stancup* », « *mon petit gazon Stanwell* ») ;

2. La Politique sociétale : orientée méritocratie et égalité des chances

- Promotion au sein du Cabinet

Le Groupe Stanwell cultive la promotion de l'égalité des chances, du respect d'autrui et de ses différences. Cet engagement se retrouve dans l'ensemble du cycle de vie RH du collaborateur : de son embauche à sa formation, en passant par la promotion professionnelle.

Toute promotion est le résultat d'une décision collégiale du Management pendant les réunions d'évaluation. Il n'existe pas de parcours tout tracé puisque notre modèle repose sur la méritocratie.

Aussi, nous encourageons chacun à discuter ouvertement de ses passages de grade.

- Egalité des chances

Conscient du rôle à jouer en termes d'égalité des chances, le Cabinet a noué un partenariat « *les Cordées de la réussite* » avec la Mairie de Drancy et le Centre égalité des chances de l'ESSEC.

Le Groupe Stanwell s'est engagé dans le programme « *Trouve ta voie* » en lien avec le Centre égalité des chances de l'ESSEC et la Mairie de Drancy. Ce programme permet aux lycéens de l'enseignement prioritaire de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Cette expérience d'une semaine leur offre la possibilité de découvrir des métiers auxquels ils n'auraient pas accès via leur cercle proche. Les compétences transversales développées sont ainsi susceptibles de les aider à se projeter dans des études à la hauteur de leur potentiel.

DESCRIPTION DES ACTIONS CONCRETES

En faveur du sponsoring RSE et de la solidarité :

- Permettre aux collaborateurs de racheter à un moindre prix leur matériel informatique et de téléphonie en cas de changement de flotte IT ;
- Don de deux PC aux *Restaus du Cœur* en mai 2019 (mission pro-bono auprès des *Restaus du Cœur*) ;
- Recherche permanente de prestations externalisées auprès des ESAT (traiteur, snacking...) ;
- Participation et dons à des courses associatives, dont la course « *sport ensemble handicap* » ;

En faveur de l'égalité des chances :

- Chantier interne « égalité des chances » ;
- Partenariat entre le Cabinet et « *les Cordées de la réussite* », créées par la Mairie de Drancy et le Centre égalité des chances de l'ESSEC :
 - Accueil en stage d'observation en entreprise d'une semaine de deux lycéennes du lycée Charles Péguy de Bobigny ;
 - Réflexion autour de séances de tutorat/mentorat aux lycéens de Drancy en ateliers le samedi matin et entretiens blancs le mercredi soir ;
- Accompagnement des collaborateurs d'origine étrangère dans leurs démarches administratives de demandes ou renouvellement de visa de travail ;

Partie 3 : Ethique et fournisseurs

Le Groupe Stanwell 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, bien-être des salariés et relations commerciales pérennes, conformité et développement durable.

Devenu un des acteurs majeurs de son secteur d'activité, Stanwell Consulting porte désormais une responsabilité à part entière en termes d'éthique et de déontologie. L'entreprise doit promouvoir un comportement exemplaire auprès de ses collaborateurs, clients et partenaires.

C'est là tout le propos de cette Charte, qui vient confirmer et entériner notre vision de l'éthique. Appliquée au quotidien dans les activités de chacun, elle doit être envisagée comme un facteur de mobilisation, de progrès et d'excellence au sein de notre organisation.

Ce document fédérateur n'a pas vocation à remplacer les lois ou réglementations mais vise davantage à encourager une démarche de progrès continu.

Notre Charte devra être lue, respectée, appliquée de et par tous, à tous les niveaux de responsabilité comme un engagement collectif et individuel.

1. Respecter et promouvoir les principes éthiques du Pacte Mondial des Nations Unies

L'adhésion du Groupe Stanwell au Pacte Mondial des Nations Unies a concrétisé son attachement au respect et à la promotion au quotidien des standards internationaux les plus exigeants en matière d'éthique.

C'est une décision naturelle dans le cadre des objectifs économiques, humains et environnementaux qui structurent la démarche de développement durable du Cabinet. Notre adhésion implique de porter et véhiculer, dans nos activités, les dix principes relatifs aux droits de l'Homme, au droit du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

- Droits de l'Homme

Par son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe Stanwell marque 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.

Le Groupe Stanwell a construit sa politique RH sur des valeurs d'équité, d'égalité et de respect des droits des personnes. Toute discrimination fondée sur un motif illicite est proscrite. Le Cabinet s'attache à respecter et valoriser la diversité de parcours, de cultures et d'origines.

Cela s'illustre dans le développement d'une culture axée sur la diversité, l'intégration et la promotion de l'égalité des chances (cf. description des actions concrètes en faveur de l'égalité des chances).

Les relations entre collaborateurs sont basées sur les principes de confiance et de respect. Toutes les décisions prises le sont en traitant chacun avec attention et dignité.

Le Groupe Stanwell se mobilise pour prévenir toute forme éventuelle de pression, poursuite ou persécution, à caractère moral ou sexuel. De tels agissements ne sont pas tolérables et seront soumis à sanction comme le prévoit notre règlement intérieur.

Malgré un environnement complexe dans la recherche de talents féminins, la part de femmes progresse d'année en année. Cela ne saurait être possible sans une égalité salariale dès l'embauche et un parallélisme dans le déroulement de carrière entre sexes (à poste équivalent).

- Droits du travail

L'activité de Conseil dépend de femmes et d'hommes dont les missions impactent nécessairement leurs clients et leurs collaborateurs. Notre organisation se fait un point d'honneur à respecter et promouvoir les principes et droits fondamentaux inscrits dans la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

C'est justement ce qu'illustre notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies. Cela implique notamment de respecter la liberté d'association ; de reconnaître le droit de négociation collective ; de ne jamais recourir au travail forcé ou obligatoire et de ne pas s'en rendre complice ; de s'opposer fermement au travail des enfants ; de contribuer à l'élimination de toute discrimination à l'emploi ou au recrutement liée à la race, à l'âge, au sexe, à l'origine ethnique, à la religion ou à un éventuel handicap notamment par la formation et sensibilisation des équipes managériales, etc.

Le Groupe Stanwell veille à fournir à l'ensemble de ses collaborateurs un environnement de travail sûr et sain. Compte tenu de son activité, l'entreprise s'attache à respecter les temps de travail et la vie privée de chacun. Elle cherche à favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs via un dialogue ouvert et en menant une politique sociale en adéquation.

DESCRIPTION DES ACTIONS CONCRETES

En faveur des droits de l'Homme :

- Politique de recrutement transparente ;
- Actions de philanthropie auprès d'associations et ONG (course solidaire, dons en nature ou financiers, mécénat ou bénévolat, etc.) ;
- Politique autour des données personnelles (RGPD) ;

En faveur du droit du travail :

- Mise en place du Comité Social et Economique en novembre 2019 en remplacement de la DUP ;
- Signature d'accords d'entreprise relatifs :
 - Au handicap ;
 - A l'égalité professionnelle ;
 - Aux salaires et temps de travail ;
- Politique de lutte contre la discrimination ;
- Bien-être des salariés au cœur des préoccupations de l'entreprise ;

2. Intégration de la relation commerciale

Le Groupe Stanwell fonde ses relations commerciales sur des principes d'honnêteté, de transparence, de professionnalisme, d'innovation et d'équité. Le Cabinet s'engage à proposer une écoute attentive des besoins de sa clientèle pour présenter une offre précise, claire, adaptée et personnalisée. Nous

fournissons ainsi des services fiables répondant aux exigences des clients et respectant les délais et coûts annoncés.

Les informations sensibles ou privées relatives aux clients et en possession des collaborateurs ne doivent jamais être communiquées à autrui sauf à ce que le projet ou contrat passé l'exige ou l'autorise. Le Consultant s'engage à mettre en œuvre tous les moyens appropriés pour assurer la protection de ces informations confidentielles.

Sous peine d'exclusion, le Groupe Stanwell s'engage à respecter et faire respecter les règles déontologiques par l'ensemble de ses équipes et intervenants dans le cadre des missions réalisées par le Cabinet.

Il s'agit de respecter la confidentialité des informations auxquelles le Consultant pourrait avoir accès :

- Ne pas révéler et n'utiliser aucune information concernant la clientèle du Client, ses relations d'affaires et ses prospects (entreprises ou particuliers) ;
- Ne pas révéler et ne pas utiliser à des fins personnelles les informations relatives aux opérations faites par le Client ;
- Ne pas dupliquer et ne pas utiliser à des fins personnelles les fichiers ou documents internes du Client ;
- Ne pas 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.
Sauf accord particulier, les travaux réalisés par les Consultants sont la propriété du Client.
- Ne pas se prévaloir de la relation avec le Client dans ses relations extérieures, sauf à avoir obtenu son accord préalable.

Les collaborateurs sont tenus de faire de l'honnêteté intellectuelle une règle de conduite dans toutes leurs relations avec leur Client. Ils s'engagent à ne pas subordonner l'intérêt de leur Client à leurs intérêts propres, commerciaux ou de toute autre nature.

La réalisation de mission chez un Client nécessite le respect des règles d'hygiène et de sécurité du Client. Les collaborateurs sont particulièrement sensibilisés en ce qui concerne l'accès aux immeubles ainsi qu'aux systèmes informatiques et de transmission (téléphone, télex, internet, messagerie...).

Enfin, les collaborateurs s'obligent à suivre les règles d'utilisation des moyens informatiques définies par le Client dans son règlement intérieur. Ils n'ont pas à copier des logiciels conçus ou utilisés par le Client, ni à installer de logiciels externes sur les postes de travail du Client sauf autorisation expresse d'utilisation de tels logiciels. Ils ne doivent en aucun cas installer de logiciels « pirates » (copies illicites) sur les postes de travail du Client.

Pour les seuls besoins de l'exécution des prestations, des informations concernant le Groupe Stanwell peuvent faire l'objet d'un traitement par le Client, au sens exclusif de la « loi du 6 janvier 1978 informatique et libertés ». Le Groupe Stanwell 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.

Le Groupe Stanwell s'est toujours attaché 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 maintenir une transaction commerciale.

De même, le Cabinet s'est toujours attaché à ne pas recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.

- Respect de la concurrence

Le Cabinet est soumis à la concurrence et en reconnaît les vertus premières, à savoir l'accès et la transparence du marché. Le Cabinet a proscrit le recours aux pratiques anticoncurrentielles dans ses activités.

Le Groupe Stanwell s'interdit de participer à des ententes illicites avec des concurrents envisageant de fausser un processus d'appel d'offres ou de consultations ; de fixer des prix ; de se partager un marché ; d'exclure un client ou un fournisseur.

Par ailleurs, le Groupe Stanwell s'engage à ne pas échanger d'informations sensibles avec ses concurrents. Le Cabinet n'autorise aucun acte de concurrence déloyale de nature à causer un préjudice à un concurrent.

- Conflit d'intérêt

Le Groupe Stanwell souhaite prévenir tout conflit d'intérêt. Aussi, aucun collaborateur ne peut directement ou indirectement entrer sciemment en concurrence du Cabinet, ou être intéressé financièrement à une des activités concurrentes ou partenaires du Groupe Stanwell.

Si une telle situation venait à se présenter, la Direction en serait informée. Elle veillera alors à ce que toute décision ou tout arbitrage rendu nécessaire à la suite de cette situation soit pris par des personnes neutres et garantes de l'intégrité du Cabinet.

- Corruption passive ou active

Le Groupe Stanwell condamne toute corruption ou tentative de corruption active ou passive, 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 dépassant la limite du 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, d'accepter un avantage, une invitation ou un cadeau qu'un fournisseur ou partenaire pourrait lui offrir en violation du cadre légal et réglementaire, ou dépassant la limite du 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 est formellement proscrit. Tout collaborateur confronté à cette situation doit en informer immédiatement sa hiérarchie qui lui indiquera la conduite à suivre.

Le collaborateur refuse tout cadeau dont la valeur excède les usages courants ou serait de nature à lui faire perdre son indépendance.

- Transparence

Du fait de l'activité du Cabinet, les Associés ont instauré une démarche collective consistant à passer en double revue les différents contrats, réponses aux appels d'offres en interne et réponses aux appels d'offres en externe lors de l'audit annuel des comptes et l'externalisation de la comptabilité auprès d'un prestataire tiers.

- Exigences fournisseurs

En signant le Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe Stanwell s'est engagé à en faire la promotion tant dans sa sphère d'influence que dans l'application auprès de ses fournisseurs et sous-traitants.

Le Cabinet essaye au mieux d'encourager l'activité des petits fournisseurs et de les estimer en favorisant la mise en place de partenariats durables.

DESCRIPTION DES ACTIONS CONCRETES

En faveur de la transparence et confidentialité :

- Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux principes du RGPD :
 - Elaboration d'un *livret autour de la Sécurité & Confidentialité des données* en février 2019, dans le cadre du RGPD ;
 - Evaluation de l'ensemble du Cabinet via le module Klaxoon de e-learning avec prix à la clé pour les 3 premiers du classement ;
- Nomination de points de contact internes au sein des fonctions support pour toute question relative au RGPD ;
- Insertion de clauses de confidentialité dans les contrats Client ;
- Remise d'un filtre écran de confidentialité PC à chaque nouveau collaborateur ;
- Remise du *guide du nouvel entrant* à tout nouveau collaborateur (règles de conduite en matière de transparence et confidentialité) ;

En faveur des exigences vis-à-vis de nos fournisseurs et prestataires :

- Sélection de fournisseurs de papiers, de fournitures de bureau, d'impression en fonction de critères de développement durable dont certains faisant appel à un ESAT ;
- Mention dans les contrats de sous-traitance de notre politique en matière d'éthique ;
- Annexe de la Charte RSE aux contrats ;