



Investance
Partners “

Ethics

2021-2022

Code de conduite

Investance Partners
31 Rue Saint-Augustin, 75002 Paris
<https://www.investance-partners.com/>



Sommaire

02

Message de Luc-Sorel et objectifs du Code de Conduite

04

Investance Partners, une société durable et inclusive

12

Investance Partners, des valeurs à respecter tout au long de la chaîne de valeurs

25

Investance Partners, une société responsable

34

Investance Partners, une société respectueuse des droits des collaborateurs

40

Investance Partners, une société à l'écoute de ses parties prenantes



Message de Luc-Sorel Om, Directeur Général

La mise en place de notre « Code de conduite » a été souhaitée par notre équipe de direction. Il permet à chacun d'entre nous de renforcer sa responsabilité et son engagement de manière collective.

A ce titre, la spécificité de notre métier de conseil, dont l'objectif de soutenir nos clients dans le cadre de missions n'est en rien contradictoire avec le développement d'une culture interne commune, fondée sur le goût de l'effort, l'engagement et la recherche de challenges.

Ainsi, notre « Code de conduite » appliqué au quotidien, sans relâchement, doit nous permettre de maintenir une image positive et engagée. Son objectif est triple :

1. Savoir s'adapter à diverses situations en restant cohérent vis-à-vis des valeurs de la société.
2. S'appuyer sur quelques règles de conduite simples pour une ambiance de travail propice à la concentration et au bien-être de chacun et démontrer l'exemplarité de tous en interne mais aussi chez nos clients.
3. S'assurer que règne une ambiance plaisante et constructive, au contact de nos collaborateurs, de nos clients et de nos partenaires.

Investance Partners ne se résume pas à un simple cabinet de conseil, c'est aussi un lieu de vie, de collaboration et d'innovation.

Nous espérons tous qu'il contribue à instaurer un climat de respect et de bonne entente, propice à la concentration et au bien-être de chacun.



Qu'est-ce qu'un Code de conduite ?

Véritable **outil de la relation avec nos parties prenantes**, le Code de conduite permet d'établir une **ligne directrice fondée sur nos valeurs et d'instaurer un dialogue sur les questions d'éthique**. Le Code de conduite assure ainsi un respect du cadre réglementaire et des règles internes tout au long de nos activités et de la relation d'affaires.

La conformité est au cœur de notre société pour offrir un service de qualité. Nous souhaitons établir un véritable **lien de confiance avec nos clients fondée sur une démarche transparente**.

Notre code de conduite est un **document de référence destiné à l'ensemble des parties prenantes d'Investance Partners (dirigeants, associés, collaborateurs et les tiers)**.

Notre société respecte les réglementations nationales et internationales applicables à nos activités.

A quoi sert le Code de conduite ?

Ce code sert de **guide pour le fonctionnement de notre société et les comportements de tous : dirigeants, associés, collaborateurs, et les tiers**.

Le terme « conformité » décrit l'obligation d'agir conformément aux lois, aux politiques et aux réglementations applicables.

La conformité s'exerce à deux niveaux :

- Lois, normes, réglementations applicables à la société et ses activités ainsi que les normes auxquelles la société a volontairement adhéré ;
- Le Code de conduite et les procédures de diligences mis en place dans la société.

PREMIERE
PARTIE

Investance Partners, une entreprise
éthique, durable et inclusive





La démarche RSE d'Investance Partners

Investance Partners est pleinement engagé dans une démarche de responsabilité sociale des entreprises (RSE) conscient des enjeux sociaux et environnementaux de notre époque.

A ce titre, Investance Partners met tout en œuvre pour **réduire son impact carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur** afin d'atteindre la neutralité carbone au niveau du scope 3 à long terme.

Investance Partners n'entend pas uniquement réduire son impact carbone mais également **transformer son modèle d'affaire afin d'être un cabinet durable à l'égard de l'ensemble de ses parties prenantes** (collaborateurs, clients, fournisseurs, société civile).

A cet égard, **l'innovation et la recherche constituent des leviers essentiels** à cette transformation afin de proposer des offres durables et pertinentes à nos clients par rapport à leurs nouveaux besoins.

Investance Partners est certifié « Gold » par EcoVadis pour récompenser la société pour sa démarche dans 4 domaines : achats responsable, environnement, droits humains et éthique.





La démarche RSE d'Investance Partners

Investance Partners a également **renforcé sa démarche achats responsables** en mettant à disposition des fournisseurs une **charte "fournisseurs responsables"**.

En outre, Investance a adhéré à la charte « **relations fournisseurs responsables** » ainsi qu'au **10 principes du Global Compact**.

Investance Partners a également mis en place une **démarche QVT et RPS auprès de ses collaborateurs** afin d'améliorer les conditions de ces derniers et d'identifier les facteurs de développement.

Afin de réduire notre impact environnemental, nous faisons appel à **Recygo** dans l'objectif de valoriser nos déchets bureautique via l'économie circulaire.

Nous développons également de **nombreux partenariats** avec des associations ou des groupes de travaux afin d'améliorer continuellement notre impact.

Nous invitons tout membre de la société à s'investir dans cette démarche RSE qui doit être collaborative et collective.

Charte 
RELATIONS FOURNISSEURS
RESPONSABLES

recygo 





Formations

Investance Partners crée un parcours sur mesure pour chaque nouvel arrivant afin de les former sur les questions sociales et environnementales et également pour les autres membres d'Investance Partners souhaitant se former à ces sujets :

« Comprendre la crise écologique pour réinventer l'entreprise » : Adapté à de nombreux secteurs d'activité et accessible peu importe votre niveau de connaissance, ce MOOC de 8 à 10h environ, vous permettra d'avancer pas à pas à travers un programme ludique décliné en trois modules : « Comprendre la crise écologique » ; « Notre modèle socio-économique au cœur de la crise écologique » et « Comment réinventer l'entreprise face à la crise écologique » : [ici](#)

Appliquez les principes du Green IT dans votre entreprise : Il est fréquent d'entendre dire que le numérique est "green", c'est-à-dire qu'il n'a pas ou que peu d'impact écologique, voire qu'il réduit les impacts écologiques du reste de notre économie. Dans ce cours, nous allons remettre en question ces deux idées. En effet, le numérique a au contraire des impacts écologiques réels et croissants : émissions de gaz à effet de serre, pollutions, production de déchets toxiques, etc. De plus, sa capacité à réduire les impacts écologiques du reste de notre économie est sujette à caution (effet rebond, obsolescence programmée, etc.).

Grâce à des exemples concrets et des cas pratiques, ce cours vous permettra d'avoir un aperçu des enjeux et des moyens disponibles pour rendre le numérique plus écologique. Suivre ce cours vous permettra de vous outiller pour être acteur d'un numérique plus écologique. Vous serez en capacité de réduire l'impact écologique d'un SI, celui d'un site web et de vous impliquer dans l'écoconception d'un service numérique. : [ici](#)



Formations

Comprendre ce que sont les ODD (Objectifs de développement durable) : Cette formation vous permettra de clarifier cette question. Cette formation a deux objectifs.

Objectif 1 : vous informer, pour vous présenter ces 17 Objectifs de Développement Durable et pour vous expliquer ce qu'ils sont. En effet, bien qu'ils constituent une remarquable boussole pour concilier résolution des problèmes du présent et construction d'un avenir désirable, ils demeurent très largement méconnus.

Objectif 2 : vous mobiliser. Compte tenu de l'urgence de la situation, informer ne suffit pas. C'est pourquoi toute une partie du MOOC a été construite pour vous donner envie de vous engager, voire de poursuivre votre engagement. : [ici](#)

Penser, apprendre, agir pour le climat !

Le cours vous aidera à comprendre ce qu'est le changement climatique, en quoi il vous touche vous et les autres, et ce qui peut être fait contre sa progression. Après avoir terminé le cours, les participants seront en mesure de répondre aux questions suivantes :

- Qu'est-ce que le changement climatique ?
- Comment prévoyons-nous de nous adapter aux conséquences négatives du changement climatique ?
- Quelles opportunités existent pour un avenir faible en carbone ?
- Comment prévoyons-nous de financer les mesures pour le climat ?
- Comment fonctionnent les négociations sur le changement climatique ?

Les participants pourront également développer un plan ou projet concret d'action pour lutter contre le changement climatique ! : [ici](#)

Comprendre ce qu'est la RSE : [ici](#) ; [ici](#) ; et enfin [ici](#).



Sensibilisation

De l'université au monde du travail : comment agir pour l'inclusion des personnes LGBTQ+ (personnels lesbiens, gays, bi et trans) : "De l'université au monde du travail, comment agir pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+ ?" en collaboration avec l'AFMD (Association française des managers de la diversité. : [ici](#)

Sensibilisation au HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE dans les milieux de travail : Dans cette courte vidéo, Le CACI s'est associé à la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail) pour sensibiliser les personnes en emploi et en recherche d'emploi au harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail. [ici](#)

Au boulot : L'enquête publiée par le Défenseur des droits en 2014 révèle qu'une femme sur cinq a fait l'objet de harcèlement sexuel au travail mais que rares sont les femmes qui osent en parler et plus encore, engager une action pour faire valoir leurs droits. Dans ce contexte, le Défenseur des droits lance une campagne d'information qui vise à rappeler que le harcèlement sexuel, encore trop souvent banalisé, est interdit par la loi et inviter les personnes concernées à faire valoir leurs droits. Pour appuyer cette campagne le Défenseur des droits a organisé un concours de courts métrages sur le thème du harcèlement sexuel au travail : [ici](#)

Harcèlement sexuel au travail : La fondation Agir contre l'exclusion propose une vidéo de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail. : [ici](#)

Etude sur les discriminations au travail : La perception des discriminations dans l'emploi (defenseurdesdroits.fr) : [ici](#)



Sensibilisation

Investance Partners engagé pour la diversité et l'inclusion en entreprise vous propose de nombreux supports à consulter :

Discrimination au travail : Comment réagir ? Que dit le droit ? : Cette vidéo de 7 minutes 30 vous permet de comprendre la notion de discrimination au travail, identifier les sanctions et apprendre à faire face à une telle situation : [ici](#).

Handicap invisible : Court-métrage de sensibilisation Droit Pluriel - YouTube : Cette vidéo de 4 minutes 30 vous propose de vous sensibiliser au handicap invisible via un court métrage proposé par le Secrétariat d'Etat chargé du Handicap : [ici](#).

Handicap invisible : campagne de sensibilisation : 85% des personnes handicapées souffrent d'un handicap invisible. "Invisible" ne signifie pas sans conséquence au travail, sans risque d'incompréhension ou de stigmatisation de la part de son entourage, de ses collègues... C'est le sujet du court métrage de Bouygues Immobilier diffusé dans toutes les agences à l'occasion de la semaine européenne de l'emploi des personnes Handicapées : [ici](#)

Mission Handicap : sensibiliser au handicap en entreprise : Cette courte vidéo sur le handicap en entreprise permet de se sensibiliser sur les fondamentaux : [ici](#)



Agir

Un bureau écologique : zéro déchet même en entreprise - EDENI : un guide pour adopter les meilleures pratiques en entreprise : [ici](#)

L'ADEME publie le guide "d'un numérique plus responsable" : un guide pour adopter les meilleures pratiques pour un « numérique plus responsable » : [ici](#)

Eco-responsable au bureau - La librairie ADEME : l'ADEME publie un guide pour adopter une démarche éco-responsable au bureau ! : [ici](#)

Que Faire de mes Déchets ? Découvrez les solutions pour tous vos déchets et nos conseils pour en produire moins. (quefairedemesdechets.fr)

♻️ Développé initialement par l'ADEME, et mis à jour par Datagir ADEME, dans l'objectif de permettre à tous de facilement savoir où jeter les déchets en tout genre (vêtement, téléphone mobile, masque à usage unique...), ce simulateur a pour but de sensibiliser également le plus grand nombre sur les questions du cycle de vie d'un déchet :

Où le jeter : à la poubelle ? dans une déchèterie ? où est la plus proche ?

Que va-t-il devenir ?

✕ Comment éviter de le produire ?

[ici](#)

Investance
Partners “

SECONDE
PARTIE

Investance Partners, des valeurs à
respecter tout au long de nos activités





Les devoirs spécifiques de chacun

Les devoirs de chaque collaborateur :

- **S'informer et respecter** les politiques mis en place pour votre périmètre métier ;
- **Contribuer** à la culture de conformité en adhérant aux valeurs de la société et en agissant pour faire respecter les règles et éviter toute infraction ;
- **Prévenir** et signaler les problèmes de non-conformité via la procédure d'alerte.

Les devoirs des managers :

- **S'assurer** que les mesures et recommandations sont mises en place ;
- **Mettre en œuvre** des processus d'alerte efficaces ;
- **Identifier** les nouvelles réglementations et s'assurer de leur respect.

Les devoirs des fournisseurs :

Il convient de se rapporter à la Charte fournisseur responsable.

De manière générale, Investance Partners doit s'assurer que :

- Les tiers respectent les règles locales en vigueur ;
- Les tiers respectent le code de conduite ;
- Chaque fournisseur ait rempli préalablement le questionnaire fournisseur avant l'entrée en relation d'affaires.



Nos valeurs

Nos activités sont construites sur des principes de valeurs essentiels :



Engagement



Esprit d'équipe



Innovation



Nos valeurs

Nos valeurs permettent de :

- 1 – Nous **féderer** autour d'un sens commun ;
- 2 – **Faciliter** l'adhésion à notre projet d'entreprise (stratégie, organisation...) ;
- 3 – **Animer** nos équipes au quotidien (attractivité, motivation, appartenance, reconnaissance).





Nos valeurs

Engagement



C'est l'engagement quotidien de nos collaborateurs, leur implication et leur professionnalisme pour répondre rapidement aux besoins de nos clients, leur apporter des solutions innovantes et adaptées et avoir le sens du service. **L'engagement génère de la confiance et la construction d'une relation client durable.**

- **S'impliquer et inscrire** son travail dans une démarche collective et dans le projet d'entreprise ;
- **Participer** au développement d'un esprit d'équipe et savoir travailler ensemble en bonne intelligence ;
- **Être capable de** maîtriser ses émotions, de comprendre celles des autres pour éclaircir les malentendus et résoudre les conflits ;
- **Faire** son possible pour ne pas pénaliser l'avancée d'un projet et s'engager à trouver des solutions alternatives ;
- **Promouvoir** l'image de notre cabinet en sachant présenter nos activités dans leur globalité, relayer les messages de la direction.

Face à une demande à laquelle on ne pourrait pas répondre dans les délais impartis.

- **Accepter** des solutions alternatives et ne pas les considérer comme un signe extérieur de désengagement.



Nos valeurs



Esprit d'équipe

- **Renforcer** la cohésion notamment par la participation aux sessions de formation comme formateur et par la participation active à un laboratoire de recherche ;
- **Privilégier** le dialogue et l'échange ;
- **Adopter** une ligne de conduite partagée ;
- **Promouvoir** le travail ou assister ses collègues dans la production de leurs missions tant en interne que vis-à-vis de l'extérieur.



Nos valeurs



Innovation



Les différentes BU doivent fonctionner en synergie et chercher à créer une dynamique, allant de la conception de propositions de valeurs au service client, en passant par l'amélioration constante des processus et l'optimisation de ses coûts.

L'Innovation est la clé de la croissance durable du notre cabinet de conseil.

Elle est rythmée par :

- L'animation et participation à des projets collaboratifs transverses sous la forme de LAB ou de groupes de travail. L'objectif est de créer des propositions de valeurs ou 'assets' ;
- La publication de tribunes et interviews ;
- L'Organisation du Forum de l'Innovation ;
- La publication de notre Year Ahead.



Les fondamentaux

Ethique et honnêteté

Nos valeurs s'inscrivent dans un plan d'action qui nous permettent de traiter les collègues de manière professionnelle et impartiale ainsi que d'agir :

- De façon juste et honnête, avec intégrité et se conduire de manière courtoise et respectueuse ;
- Dans le meilleur intérêt d'Investance Partners et de manière à conserver et faire grandir notre réputation ;
- De bonne foi avec diligence et discernement.

Rester courtois et professionnel

- Il est recommandé de **saluer** chaque collaborateur que l'on croise en début de journée et de faire de même le soir avant de rentrer chez soi (en veillant toutefois à ne pas déranger ou interrompre une personne occupée) ;
- D'une manière générale, **se montrer souriant et avenant** sera toujours un plus, pour vous-même, comme pour vos collègues.



Les fondamentaux

Adopter une tenue vestimentaire professionnelle, soigner son image

Dans le métier du conseil, l'apparence tient un rôle fondamental. Il s'agit de se conformer à un message que véhiculent les consultants et de répondre aux attentes qui y sont liées : discipline, assurance dans la qualité et neutralité.

Le soin de son image est valable en interne dans le cadre des intermissions (un client, partenaire ou actionnaire peut être en visite au bureau) et dans le cadre de missions.

Quelques recommandations et conseil valables chez le client (sauf avis contraire de ce dernier) et au cabinet :

- Les tenues décontractées (T-Shirt, Jeans...) sont à réserver pour son weekend ;
- Tenue de ville sobre, élégante pour les femmes ;
- Costume, chemise et cravate pour les hommes.



Communication

Conseils pour la rédaction des mails :

Dans la rédaction d'un mail, ne pas oublier que l'on écrit à un lecteur et pas à un ordinateur ;

- **Éviter** le principe abusif de protection et ne mettre en copie que les personnes vraiment concernées et directement impliquées par le sujet ;
- **Écrire** intelligiblement :
- **Soigner** la rédaction de l'objet du message
- **Faire** des phrases courtes : sujet, verbe, complément sans oublier la ponctuation ;
- **Ne pas croire** qu'un problème peut se régler rapidement et efficacement par mail. Privilégier la rencontre ;
- **Gérer** les priorités et ne pas répondre immédiatement à chaque mail reçu, se fixer des plages pour répondre aux mails moins urgents.





Documentation et gestion de l'espace de travail en présentiel

- **S'assurer** que tous les documents sensibles sous format papier ou électronique soient sous clé dans les armoires prévus à cet effet lorsqu'il quitte son bureau ;
- **Veiller** à verrouiller son ordinateur et s'assurer que le verrouillage est sécurisé en cas d'absence prolongé ;
- **Ranger** et vider son bureau (ne pas laisser de mouchoirs en papier, gobelets, tasses non nettoyées, vêtements et autres effets personnels...) ; mettre en lieu sûr toute information ou support sensible ;
- **Eteindre** son PC ;
- Tout support de stockage tel que des clé USB, drive SD, CD, DVD,... doit être localisé dans un environnement physiquement sécurisé ou ne peut jamais être laissé sans surveillance ;
- Tout post-it ou autre mémo contenant des informations sensibles est proscrit.

En réunion

- **Se montrer** ponctuel tant sur l'horaire de début que sur celui de la fin ;
- Si retard, excusez-vous et faites preuve de discrétion en vous installant ou en vous connectant ;
- Pendant tout le temps de la réunion, il est impératif de maintenir son téléphone portable de côté et en mode silencieux ;
- **Ne pas lire ses mails en réunion.**

- **Assister** aux évènements internes ;
- **Inscrire** son temps de travail dans un horaire de travail compatible avec les horaires de sa mission et des équipes ;
- **Poser** ses jours de congés dans l'année en ayant préalablement informé son client et son manager et reçu leur accord ;
- **Planifier** ses congés et signaler ses absences au plus vite aux ressources humaine

- **Une utilisation inappropriée des médias sociaux n'est pas acceptée** : informations concernant nos clients, les missions, la publication de contenus dénigrant l'entreprise sur des sites de partage d'informations, la publication de commentaires diffamatoires contre des collègues ou des clients sur des forums ou des blogs, et le partage d'informations confidentielles sont interdits et fait l'objet de sanctions ;
- **Limiter au maximum la communication d'informations personnelles** sur son profil professionnel ;
- L'utilisation personnelle abusive des réseaux sociaux pendant les heures ouvrés et dans le cadre des missions n'est pas autorisée.

TROISIEME
PARTIE

Investance Partners, une société
responsable





Le respect du cadre légal et des règles édictées dans le Code de conduite

Il est demandé à l'ensemble des membres de la société Investance Partners de strictement respecter le cadre légal en vigueur ainsi que les dispositions du Code de conduite.

Il est essentiel d'assurer à nos parties prenantes externes une démarche responsable, transparente et respectueuse des lois en vigueur.

Tout manquement fera l'objet d'une sanction.

Les questions que vous devez vous poser :

- 1. Est-ce que mes actions sont légales ?**
- 2. Est-ce que mes actions sont conformes au Code de conduite ?**
- 3. Est-ce que mon comportement est en adéquation avec les valeurs et la démarche RSE d'Investance ?**

Afin de vous aider à répondre à ces questions, le Code de conduite vous rappelle vos devoirs.



Sur l'éthique

Lutte contre la corruption



Que dit la loi ?

La *corruption passive* est le fait pour un agent compétent de se laisser « acheter » pour accomplir ou ne pas accomplir un acte de sa fonction.

La *corruption active* est le fait pour une personne de rémunérer l'accomplissement ou le non-accomplissement d'un tel acte par l'agent compétent.

Ce que vous ne devez PAS faire :

- **Ne pas mener d'actions** qui conduirait à une situation de corruption (corruption active) avec nos clients ou nos fournisseurs ;
- **Ne pas accepter** de pots de vin (corruption passive) : Vous ne devez pas, directement ou indirectement, offrir, donner, solliciter ou accepter des cadeaux, réductions, avantages non autorisés par la société et en contrepartie d'un service octroyé par l'un de nos clients ou fournisseurs ou tiers.

Ce que vous devez faire :

- **Être attentif** aux comportements des clients et des tiers ;
- **Être attentif** en cas de contreparties et si suspicions, interroger le département conformité et corruption.

Exigence :

- Les cadeaux autorisés doivent être exclusivement livrés à une adresse professionnelle
- La somme des cadeaux ne peut pas excéder 130 euros/personne.



Sur l'éthique

Droits humains



Investance Partners adhère aux dix principes du Global Compact des Nations Unies. Il est donc nécessaire que chaque collaborateur ainsi que ses fournisseurs veillent à leurs respects.

Les membres d'Investance Partners doivent également respecter :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Organisation internationale du travail
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement
- La Convention des Nations Unies contre la corruption

Investance Partners s'engage ainsi à :

- **Promouvoir et à respecter** la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence ;
- **Veiller** à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme.





Sur l'éthique

Environnement



Investance Partners s'engage :

- **À appliquer** l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- **À entreprendre** des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- **À favoriser** la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

A cet égard, **Investance Partners encourage tous ses collaborateurs à réduire leur impact carbone** en favorisant **la mobilité douce** telle que le covoiturage, les transports en commun ou encore le vélo.

Également, **les collaborateurs sont invités à participer activement à la démarche RSE d'Investance Partners en réduisant leur consommation d'énergie et en respectant les procédures de recyclage de leurs déchets.** Des supports sont proposés à la fin du Code de conduite afin d'accompagner les collaborateurs dans cette démarche.

Investance Partners entend effectuer **une transition de son modèle d'affaire vers un modèle plus durable en intégrant des critères RSE dans ses offres** et en proposant à ses collaborateurs des **formations** pour monter en compétence sur ces sujets.

A titre d'exemple, Investance Partners a participé le 26 octobre 2021 à **Finance for tomorrow** en tant qu'acteur engagé dans la finance durable et responsable.

Les collaborateurs sont invités **à se rapprocher des responsables de la démarche RSE d'Investance Partners** afin de prendre part de manière collaborative à cette démarche.



Sur l'éthique

Santé et sécurité des personnes



Investance Partners est soucieux de la santé de ses collaborateurs.

Conformément, à l'article L. 4121-1 du Code du travail, **Investance Partners s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.**

En outre, Investance Partners s'engage à **fournir des matériaux de qualité à ses collaborateurs** et s'engage à assurer la santé de ses collaborateurs notamment à lutter contre le mal de dos.

Tout problème lié à la sécurité ou à la santé des personnes doit être **signalé directement à son manager ou via la procédure d'alerte** (V. Code de Conduite, cinquième partie).

Investance Partners s'assure également que ses fournisseurs respectent les dispositions du Code du travail et notamment à la santé et la sécurité de leurs collaborateurs.

En aucun cas, Investance Partners ne peut tolérer le travail forcé ou le travail des enfants au sein de la société fournisseur. Tout manquement à ces dispositions doit être impérativement signalé.



Nos devoirs envers nos clients

Protection des données personnelles



Investance Partners s'engage à accorder à cette Information Confidentielle le même degré de confidentialité qu'elle accorde à sa propre information de même importance. Investance Partners, sauf consentement préalable et écrit du client, s'engage à ne pas divulguer ou communiquer d'information confidentielle, en tout ou en partie, à tout tiers.

Plus spécifiquement, en tant que membre d'Investance Partners,

Ce que vous devez ne pas faire :

- **Ne jamais associer le nom du client et la description de la mission** (Ex. Informations présentées dans un case study) ;
- **Ne pas utiliser** les données clients, sauf autorisation explicite (Ex. Informations liées à la stratégie client / aux relations avec d'autres tiers / aux budgets, etc...) ;
- **Ne pas communiquer ou transférer** des informations confidentielles en dehors du contexte mission, sans autorisation.

Ce que vous devez faire :

- **Respecter** la charte de déontologie client dont il faut prendre connaissance.

Les sanctions :

- **Pénales** : emprisonnement et amendes ;
- **Civiles** : amendes payées par le salarié et ou sa société ;
- **L'interdiction d'exercer l'activité de Conseil** chez le client et chez Investance Partners.



Nos devoirs envers nos clients

Sécurité des données



Investance Partners s'engage, dans le cadre de ses activités et conformément à la législation en vigueur en France et en Europe, à **assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel des utilisateurs de ses services**, ainsi qu'à respecter leur vie privée. Les engagements, décrits dans la présente Charte, répondent aux valeurs, aux principes d'action et aux principes de comportement individuels et complètent les engagements d'Investance Partners pour la protection des données personnelles et le respect de la vie privée.

Prévention des délits d'initiés



De manière générale, sont des initiés toutes les personnes, quel que soit leur niveau de responsabilité, qui disposent d'informations privilégiées à l'occasion de l'exercice de leur profession ou de leur fonction chez nos clients et leurs filiales, de manière récurrente ou de manière occasionnelle. Les personnes ayant accès de manière fortuite à une information privilégiée entrent également dans la catégorie des initiés.

Ainsi, sont notamment considérés comme des initiés :

- Les salariés ou consultants travaillant dans les services ayant accès à l'information privilégiée ;
- Les membres des Comités d'entreprise. Plus généralement, peut être considéré comme initié quiconque détient une information privilégiée.

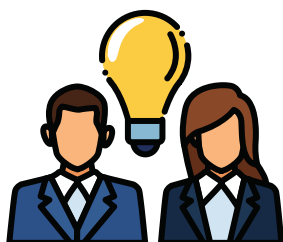


Nos devoirs envers nos clients

L'attitude que les membres d'Investance Partners doivent adopter chez le client :

Chaque consultant doit respecter la charte du client (et ses pratiques) et notamment :

- **S'engager** à respecter les procédures, obligations légales et réglementaires demandées par nos clients ;
- **Se conformer** aux procédures internes propres à chaque client ;
- **Se conformer** aux temps de travail et horaires d'arrivées et de départs pratiqués chez les clients et selon les phases projets et les besoins exprimés par ce dernier ;
- **Limiter** l'utilisation des smartphones personnels ;
- **Ne pas utiliser** Internet pour des raisons personnelles ;
- **Réserver** les horaires du déjeuner pour traiter ses communications personnelles. Pour toutes les communications personnelles urgentes, s'isoler des équipes.



QUATRIÈME
PARTIE

Investance Partners, une société
respectueuse des droits de ses
collaborateurs



Harcèlement moral

Selon l'article L. 1152-1 du code du travail, le harcèlement moral est constitué par des agissements répétés envers un salarié qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral est interdit par le code du travail (C. trav., art. L. 1152-1) et par le code pénal (C. pén., art. 222-33-2).

L'auteur du harcèlement peut être toute personne dans l'entreprise. Il peut s'agir de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail ou d'un subordonné à l'égard d'un supérieur hiérarchique (Crim. 6 déc. 2011, n° 10-82.266).

Les salariés ainsi que les personnes en formation dans l'entreprise ou en stage sont protégés contre le harcèlement moral.

Ainsi, **aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés** (C. trav., art. L. 1152-2).



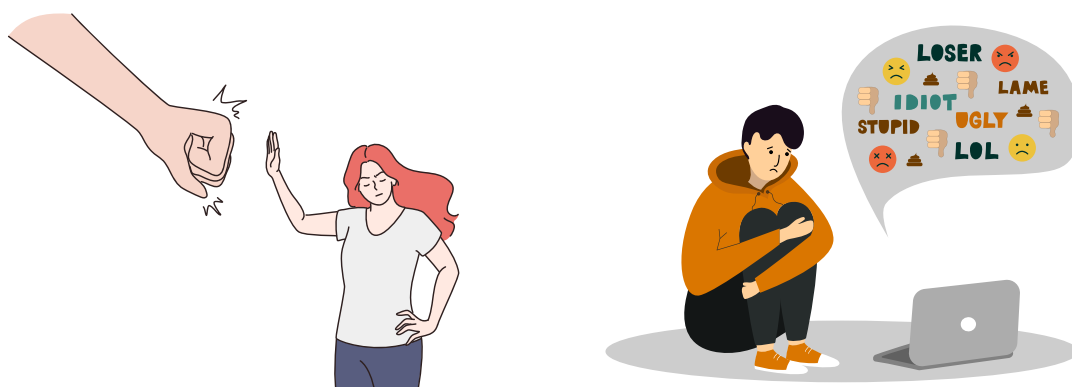
Harcèlement moral

Il en résulte que toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul (C. trav., art. L. 1152-3).

Le harcèlement moral est constitué dès lors que sont commis des faits répétés ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail du salarié, peu importe la durée pendant laquelle se déroulent ces agissements. Des agissements commis au domicile de la victime ou dans le cadre de sa vie privée par un collègue ou un supérieur hiérarchique peuvent être qualifiés de harcèlement moral.

Une intention de nuire de la part de l'auteur des faits n'est pas nécessaire pour caractériser des agissements de harcèlement moral.

Les actes de harcèlement moral peuvent être constitués par des brimades, des humiliations, une surveillance excessive ou encore une mise à l'écart et le non-respect des droits du salarié.





Harcèlement sexuel

Selon l'article L. 1153-1 du code du travail, le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers, est également constitutif de harcèlement sexuel.

L'auteur du harcèlement peut être toute personne dans l'entreprise, sans qu'un lien de subordination entre l'auteur et la victime ne soit exigé. Le but recherché par l'auteur du harcèlement est l'obtention d'une relation sexuelle.

Les victimes de harcèlement sexuel peuvent être des salariés, des personnes en formation ou en stage, ainsi que des candidats à un recrutement, un stage ou une formation. Ces personnes sont protégées par le code du travail contre le harcèlement sexuel.

Le code du travail prévoit ainsi qu'aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés (C. trav., art. L. 1153-2).



De même, les **personnes relatant ou témoignant de ces agissements sont également protégées** (C. trav., art. L. 1153-3). Il en résulte que toute disposition ou acte contraire à ces dispositions est nul (C. trav., art. L. 1153-4).

Les actes ou propos répétés à connotation sexuelle imposés à la victime ainsi que le harcèlement sexuel résultant de la commission d'un acte unique sous forme de pression grave sont incriminés.

La Cour de cassation retient la possibilité de sanctionner pour faute grave des actes de harcèlement sexuel commis en dehors du temps et du lieu de travail dès lors que « les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle » (Soc. 19 oct. 2011, n° 09-72.672).

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.





Discriminations

Pour rappel, l'article L1132-1 du Code du travail dispose que : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...], notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison **de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.*** »

Investance Partners assure la stricte applicabilité de cet article.

Si vous êtes témoin d'un comportement discriminatoire, vous devez le signaler à votre manager ou via la procédure d'alerte. Tout manquement à cet article sera sévèrement sanctionné.

CINQUIEME
PARTIE

Investance Partners, une société à
l'écoute de ses parties prenantes





Un problème ? Alerte !

Nous considérons **l'alerte comme un outil de prévention** qui permet de promouvoir l'intégrité au sein de notre société.

Qu'est-ce que le dispositif d'alerte ?

Le mécanisme d'alerte permet à toute personne de pouvoir contacter le Comité éthique afin de faire remonter de **potentielles violations ou risques de violation des règles édictées dans le Code de conduite**.

Loin d'être une politique de dénonciation, le mécanisme d'alerte est considéré par notre société comme un réel levier d'identification des risques afin de limiter grandement une violation des droits ou d'en limiter les impacts.

Qui peut émettre une alerte ?

- Salariés en CDD ou CDI ;
- Tout collaborateur extérieur ou occasionnel ;
- Stagiaire, apprenti, alternant ;
- Un représentant du personnel ;
- Les tiers.



Non-représailles

Pour rappel, **aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une formation professionnelle, aucun salarié ou fonctionnaire ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir signalé des faits.**

En cas de litige sur le bien-fondé d'une mesure dont aurait fait l'objet le collaborateur lanceur d'alerte, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision était justifiée.

En revanche, toute dénonciation abusive peut entraîner des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires.

Qu'est-ce que le dispositif d'alerte ?

Le **manquement signalé doit être sérieux, émis de bonne foi et de manière désintéressée**. Veillez à décrire l'alerte de la manière la plus précise possible et objective en indiquant : dates, noms des personnes concernées, lieu, entité concernée.

Toutes les parties prenantes peuvent contacter le Comité éthique pour poser une question ou signaler des faits présentant un risque de non-conformité avec le code de conduite.

Les alertes sont émises par mail : alerte@investance-partners.com

Ce dispositif, accessible à tous, garantit non seulement la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement mais également la confidentialité de l'identité des personnes.



La réception de l'alerte

Les référents accusent réception auprès de l'émetteur de la bonne réception de son alerte. Ils l'informent du délai prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité.

Instruction

Notre société prendra toutes les mesures utiles pour traiter l'alerte professionnelle, notamment en déclenchant une enquête si cela s'avère nécessaire. Si cela s'avère indispensable, la société pourra recourir à des tiers spécialisés dans la conduite dans des domaines spécifiques (domaines informatique, juridique, financier, comptable).

A la suite de cette enquête, des décisions seront prises par les dirigeants :

- investigations complémentaires,
- mesures disciplinaires,
- dépôt de plainte auprès du Procureur de la République...

Clotûre

A l'issue des opérations de traitement de l'alerte, le Comité éthique établira un rapport confidentiel.

Les données sont conservées en cas de procédure contentieuse. Dans le cas contraire, les documents sont détruits dans un délai de 2 mois.

Pour plus d'informations, le défenseur des droits a publié un guide concernant la protection des lanceurs d'alerte : [ici](#).



Investance
Partners “

Nous comptons sur
vous !
Merci

Signature de la Direction générale :

Signature du collaborateur :