

CODE DE CONDUITE GROUPE AYMING



FURTHER TOGETHER

Sommaire

Introduction

1. Un message de notre Président
2. Valeurs du groupe
3. Objectif du code de conduite
4. Utilisation du code / Champ d'application

Conformité et Intégrité

1. Rappel des normes en matière de conformité
2. Lutte contre la corruption et le trafic d'influence
3. Prévention des conflits d'intérêt
4. Gestion des cadeaux et invitations
5. Lutte contre le blanchiment d'argent
6. Concurrence déloyale

Protection de l'information

1. Confidentialité des informations
2. Protection des données personnelles
3. La protection des lanceurs d'alerte
4. Moyens de signalement

Éthique et engagement social

1. Nos engagements
2. Respect de notre environnement
3. Respect des droits humains
4. Inclusion et diversité
5. Lutte contre les discriminations et le harcèlement
6. Santé et sécurité au travail

Application du code de conduite

1. Formation et sensibilisation des collaborateurs
2. Notre Comité Ethique et Conformité
3. Le rôle de nos managers
4. Sanctions en cas de non-respect
5. Principe de Réciprocité

Introduction



1. Un message de notre Président



« Chez Ayming, nous sommes convaincus que la croissance responsable repose sur un équilibre entre excellence opérationnelle, engagement collectif et épanouissement personnel. Ce Code de conduite reflète notre volonté commune d'évoluer dans un environnement éthique, respectueux et transparent.

Il énonce les principes qui nous guident au quotidien. Bien plus qu'un simple cadre de conformité, il exprime l'identité que nous choisissons d'assumer, individuellement et collectivement, en cohérence avec notre positionnement premium fondé sur l'exigence, la confiance et la valeur ajoutée.

En adhérant à ces principes, nous consolidons une culture fondée sur la confiance, l'autonomie, la transparence et le respect mutuel – des valeurs essentielles à la construction de notre réussite dans la durée et de notre impact positif.

Je vous invite donc à vous approprier ce document, à l'interroger, et à l'enrichir de vos expériences. C'est ensemble, avec exigence et bienveillance, que nous continuerons à faire d'Ayming un acteur de référence, engagé et exemplaire. »

Hervé Amar

Président d'Ayming



2. Valeurs du groupe



L'ESPRIT D'ÉQUIPE

Notre mode de collaboration

Nous nous soutenons mutuellement en partageant nos connaissances et nos idées, mais aussi en combinant nos compétences complémentaires afin d'aboutir aux meilleurs résultats.



CRÉATIVITÉ

Notre méthode d'innovation

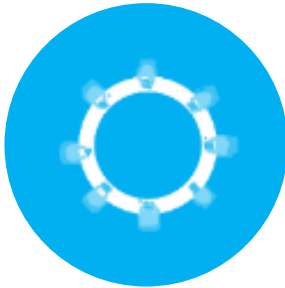
Nous effectuons des recherches et des analyses, en mettant à profit notre esprit d'entreprise, nos connaissances du secteur et un mode de pensée original afin de résoudre les problèmes.



OUVERTURE D'ESPRIT

Notre mode de communication

Nous sommes à l'écoute, nous accordons de l'importance à chacun des points de vue, sans préjugé ni présomption, et nous encourageons le dialogue, en partageant les faits avec nos collègues et clients de manière claire et ouverte.



PRAGMATISME

Notre mode d'action

Nous sommes axés sur les résultats pour les clients, en imaginant des solutions concrètes issues de notre expérience et de notre expertise, et non d'une théorie, applicables aux entreprises.



PASSION

Notre état d'esprit

Nous sommes impliqués et enthousiastes, nous travaillons dans un environnement positif et convivial, et nous ne sommes satisfaits qu'une fois atteints de vrais résultats appréciables.



INTÉGRITÉ

Nos relations d'affaires

Nous respectons nos interlocuteurs et établissons des relations basées sur l'honnêteté et la confiance, en observant les normes d'éthique les plus strictes dans le cadre de nos transactions commerciales.

2. Objectif du code de conduite

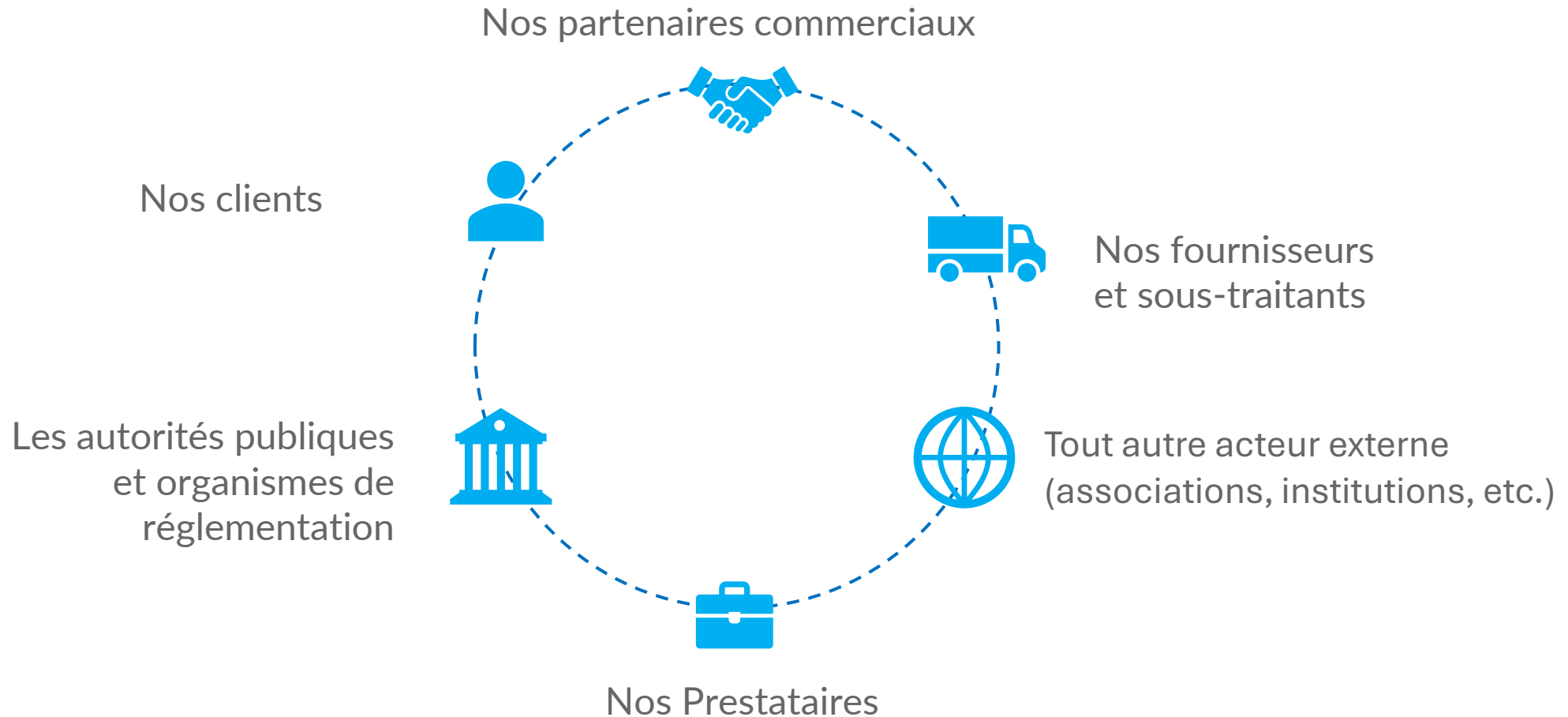
Ce code de conduite fixe les principes et règles qui guident nos actions au quotidien. Il vise à garantir un environnement de travail éthique, respectueux et conforme aux réglementations en vigueur.

Plus qu'un cadre de conformité, il reflète nos valeurs et engage chaque collaborateur à adopter des comportements responsables dans toutes ses interactions, en interne comme avec nos partenaires externes.



3. Champ d'application

Ce code de conduite définit les règles que doivent suivre nos collaborateurs en interne mais aussi dans leurs interactions avec toutes nos différentes parties prenantes, notamment :



3. Utilisation du code

Ce code de conduite permet d'aider nos collaborateurs à adopter le bon comportement face à des situations où l'attitude à adopter pourrait sembler incertaine.

Avant d'agir, il est essentiel de se poser les questions suivantes :



- Mon action est-elle conforme aux lois et réglementations en vigueur ?
- Respecte-t-elle les valeurs, les règles et les engagements d'Ayming ?
- Est-elle alignée avec les principes définis dans ce Code de Conduite ?
- Suis-je en mesure de justifier mon action auprès de ma hiérarchie ?
- Serais-je à l'aise si mon action était rendue publique, en interne comme en externe ?
- Comment cette action serait-elle perçue dans cinq ans ?
- Cette action a-t-elle un impact négatif sur les parties prenantes ?

Conformité et Intégrité

« L'intégrité, c'est faire ce qui est juste même quand personne ne regarde. »
C.S Lewis



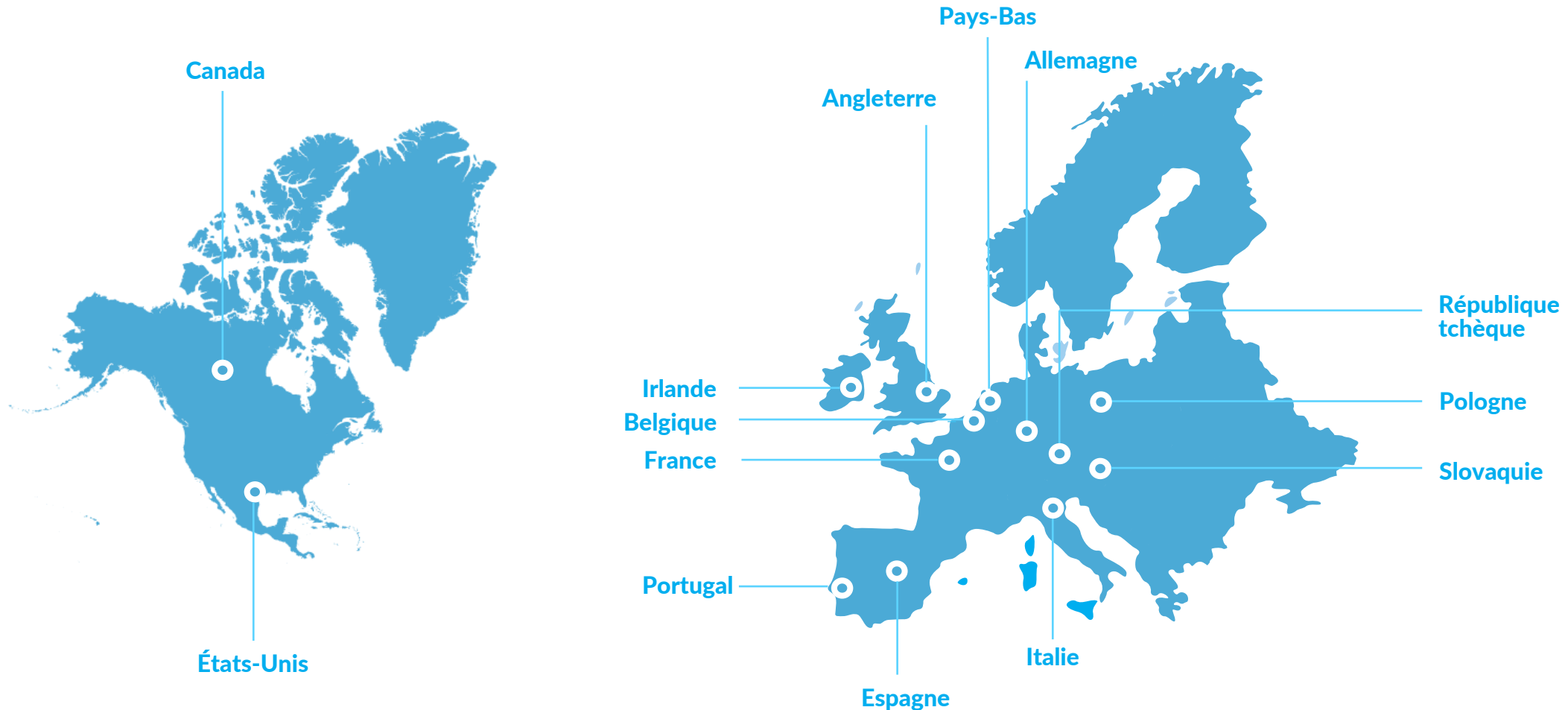
ayming



1. Rappel des normes en matière de conformité



Le Groupe Ayming est implanté dans **14 pays** et s'engage à respecter non seulement les lois nationales, mais aussi les principales normes internationales en matière de conformité.



1. Rappel des normes en matière de conformité

Voici un rappel non exhaustif des principales normes applicables à l'échelle :

Internationale



- **Convention des Nations Unies contre la Corruption (UNCAC)** – Instrument mondial de lutte contre la corruption.
- **Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales** – Recommandations en matière d'éthique des affaires et d'intégrité.
- **Principes du Pacte Mondial des Nations Unies** – Engagement en faveur des droits humains, de la transparence et de la lutte contre la corruption.

Européenne



- **Directive Européenne sur la Protection des Lanceurs d'Alerte (2019/1937)** – Obligation pour les entreprises de mettre en place des canaux de signalement internes.
- **Directive Anti-Blanchiment (2018/1673)** – Renforcement des obligations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et financement du terrorisme.
- **Directive relative à la lutte contre la fraude (2017/1371)** – Responsabilité des entreprises en cas d'actes de corruption ou de fraude commis par leurs employés.

Nationale



- **La Loi Sapin II (2016)** en France
- **Le UK Bribery Act (2010)** en Angleterre & Irlande
- **La loi sur la Responsabilité Pénale des Entreprises (2002)** en Pologne
- **Corruption of Foreign Public Officials Act (CFPOA, 1999)** au Canada
- **Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, 1977)** aux États-Unis
- **Loi sur la Prévention de la Corruption (2021)** au Portugal
- etc...

2. Lutte contre la corruption et le trafic d'influence



La **corruption** consiste à offrir, promettre ou accepter un avantage indu, directement ou via un intermédiaire, en échange d'une action, d'une faveur ou d'une influence dans une décision. Elle peut être :

- **Active** : lorsqu'une personne offre ou promet un avantage illégal à un tiers.
- **Passive** : lorsqu'une personne sollicite ou accepte cet avantage.

L'intention de corrompre ou de se laisser corrompre suffit à caractériser l'infraction, même en cas de pression ou de menace.

Un avantage indu peut être un paiement illégal (pot-de-vin), un cadeau, une faveur ou tout autre bénéfice contraire aux règles légales ou professionnelles.

Le trafic d'influence, assimilé à la corruption, implique un intermédiaire utilisant son réseau pour obtenir une décision favorable (contrat, emploi, distinction...).

Les obligations des collaborateurs

Chez Ayming, l'intégrité est au cœur de nos valeurs.

Tous nos collaborateurs, quel que soit leur poste ou leur ancienneté, sont tenus d'adopter un comportement conforme aux réglementations anti-corruption en vigueur.



- Offrir, promettre, donner ou accepter des **cadeaux, paiements ou avantages indus** dans le but d'influencer une décision.
- Offrir, accepter ou promettre un avantage ou paiement illicite, pour influencer les résultats d'une décision d'affaires.
- Réaliser un paiement de facilitation, c'est-à-dire un paiement non officiel, effectué afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives
- Faciliter ou tolérer des **pratiques frauduleuses** au sein d'Ayming ou avec des tiers.
- User de son poste pour obtenir un **traitement de faveur** en échange de contreparties.



- Agir avec **transparence** et **impartialité** dans toutes leurs décisions.
- Déclarer tout **conflit d'intérêt potentiel** et signaler toute situation suspecte via les canaux de signalement internes.
- Suivre les formations sur l'éthique et la lutte contre la corruption mises en place par Ayming.

Les relations avec nos fournisseurs et sous-traitants



Le groupe Ayming demande à chacun de ses collaborateurs de respecter les exigences suivantes en cas de contractualisation avec un fournisseurs ou un sous-traitant.

Toutes les entités du groupe Ayming doivent être particulièrement vigilantes lors de la sélection d'un fournisseur ou d'un sous-traitant. Le principe élémentaire de précaution s'applique et doit passer par la prise en compte de la réputation, des références commerciales, techniques et financières et le professionnalisme.

En vertu du même principe, nos fournisseurs et sous-traitants reçoivent une information sur la politique anticorruption du groupe Ayming.

La relation doit être formalisée par un contrat en bonne et due forme ou une commande, dans le respect des processus de contractualisation et des délégations de pouvoir. Les fournisseurs et sous-traitants doivent recevoir une rémunération proportionnée au travail effectué et aux services légitimes rendus.

Les contrôles doivent intervenir tant lors de la mise en place du contrat, pendant la réalisation et l'exécution des missions qu'a posteriori, pour clôturer le contrat. La rémunération des fournisseurs et sous-traitants s'effectue après la bonne réalisation de la prestation et selon les conditions contractuelles.

Les relations avec nos fournisseurs et sous-traitants



Le groupe Ayming s'interdit de collaborer avec tout fournisseur ou sous-traitant qui :

- Ne respecte pas les réglementations sociales, fiscales ou environnementales.
- Présente un historique ou une réputation laissant légitimement suspecter des pratiques commerciales douteuses ou contraires à l'éthique.
- Fait l'objet de sanctions internationales ou est listé comme entité à risque par des organismes de contrôle.
- Dévie des pratiques financières usuelles en adoptant des modalités de paiement ou de facturation inhabituelles (paiement en espèces, facturation à l'étranger, etc.).
- Refuse une contractualisation transparente.
- Emploie un salarié ayant un intérêt économique ou personnel direct avec Ayming, créant ainsi un conflit d'intérêts.
- Refuse de se soumettre aux audits de conformité ou aux contrôles demandés par Ayming.



Les bons réflexes



Communiquer les valeurs d'Ayming : Informer clairement tous les partenaires des engagements éthiques et des politiques anti-corruption de l'entreprise dès le début de la collaboration.



Assurer la traçabilité financière : Veiller à ce que tous les rabais, remises et transactions financières soient documentés et reflétés fidèlement dans les factures correspondantes.



Justifier tous les paiements : Être en mesure d'expliquer et de documenter chaque somme versée, en s'assurant qu'elle correspond à une prestation réelle et justifiée.



Évaluer les cadeaux et invitations : Accepter ou offrir des cadeaux ou des invitations uniquement si leur valeur est modeste et qu'ils peuvent être justifiés en toute transparence auprès de collègues, supérieurs ou des médias.



Analyser les demandes inhabituelles : Faire preuve de prudence face à des sollicitations atypiques ou à des circuits financiers complexes, en investiguant leur légitimité.



Consulter en cas de doute : En présence d'une situation ambiguë ou préoccupante, solliciter l'avis d'un supérieur hiérarchique, du comité Ethique et Conformité ou du département juridique d'Ayming.



Enjeux

Au-delà des sanctions pénales et financières, les conséquences pour une entreprise peuvent être désastreuses : perte de contrats, exclusion des marchés publics, atteinte durable à la réputation, sanctions légales...

Certaines lois, comme le Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) aux États-Unis et le UK Bribery Act (UKBA) au Royaume-Uni, s'appliquent au-delà de leurs frontières. Des entreprises européennes, y compris françaises, ont déjà subi de lourdes amendes sous ces législations.

3. Prévention des conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un collaborateur d'Ayming, dans l'exercice de ses fonctions, est influencé par des intérêts personnels, familiaux ou financiers qui pourraient compromettre son impartialité et l'intérêt du Groupe.



Situation à risque

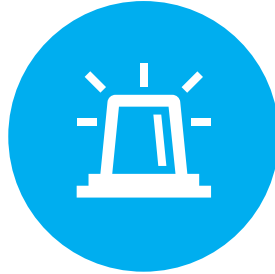
- **Relations d'affaires avec des proches** : travailler avec une entreprise détenue par un membre de la famille ou un ami proche.
- **Participations financières** : posséder des parts ou des intérêts financiers chez un client, un fournisseur ou un concurrent d'Ayming.
- **Cumul d'activités professionnelles** : exercer une activité en parallèle qui pourrait nuire à l'indépendance et aux engagements d'Ayming.
- **Recrutement et promotions** : favoriser un proche ou un ancien collègue sans respecter les règles de transparence.
- **Cadeaux et invitations** : accepter des avantages significatifs de la part de clients, fournisseurs ou partenaires susceptibles d'influencer une décision.



Bonnes pratiques

- Déclarer toute situation pouvant poser un conflit d'intérêts dès qu'elle est identifiée.
- Ne pas participer à des décisions impliquant un proche ou un intérêt personnel.
- S'abstenir d'accepter des cadeaux ou avantages pouvant affecter l'objectivité.
- Consulter un manager ou le Comité Ethique et Conformité en cas de doute.
- Respecter les procédures internes de sélection et de validation des partenaires.

Procédure en cas de conflits d'intérêts



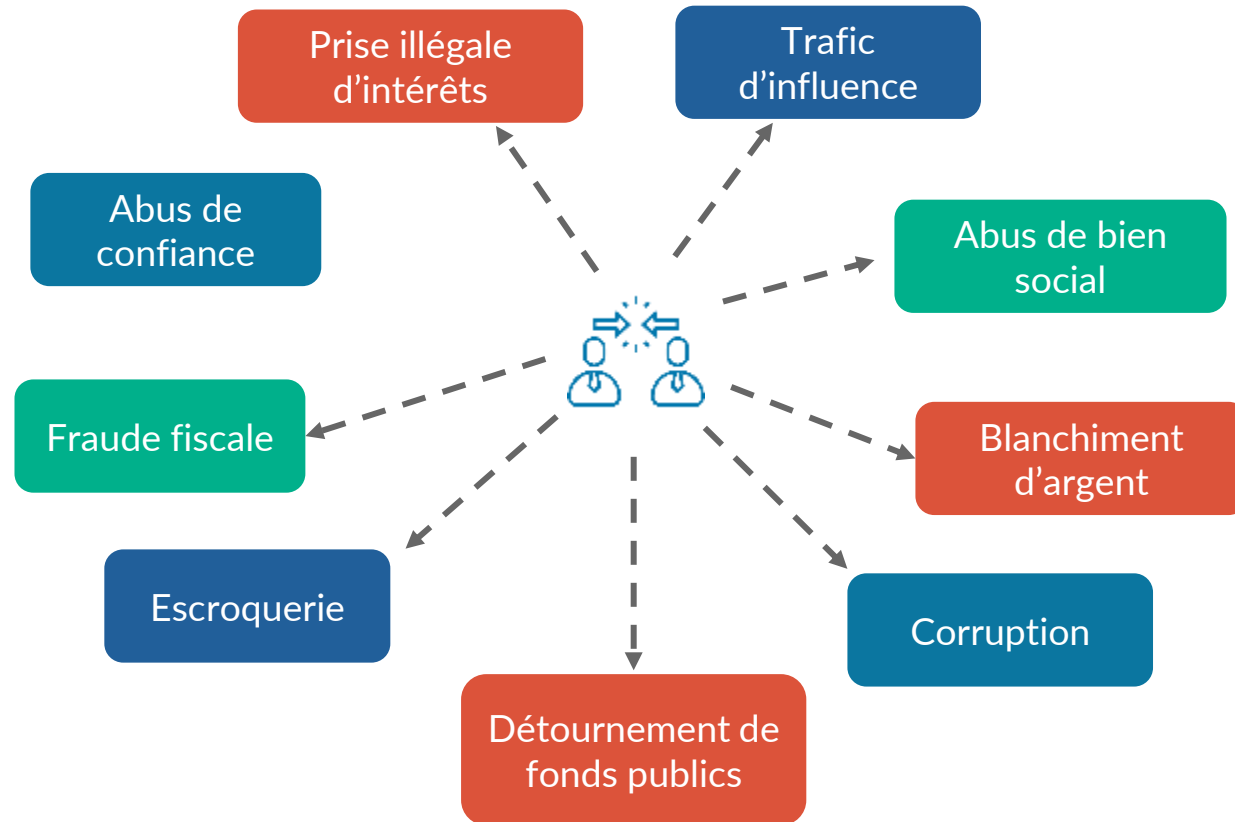
Lorsqu'un collaborateur estime qu'un lien personnel, financier ou professionnel pourrait influencer son impartialité dans ses missions, il doit **le signaler immédiatement** à son manager.

Une analyse sera menée pour évaluer l'impact potentiel et déterminer les mesures adaptées (exclusion du dossier concerné, supervision renforcée, etc.).

Toute omission ou dissimulation d'un conflit d'intérêts avéré peut entraîner des sanctions disciplinaires. La transparence et l'intégrité sont essentielles pour préserver la confiance d'Ayming et de ses partenaires.

Enjeux

Le conflit d'intérêts, en lui-même, ne constitue pas un délit. Toutefois, il peut conduire à des situations frauduleuses, telles que:



Il est donc indispensable de prévenir tout conflit d'intérêts afin de garantir des décisions objectives, transparentes et alignées avec l'éthique et les valeurs de l'entreprise.

4. Gestion des cadeaux et invitations

Les cadeaux et invitations peuvent être des éléments courants dans les relations d'affaires, mais ils doivent rester transparents, modérés et conformes aux règles éthiques.



Cadeaux et invitations interdits :

- Toute somme d'argent ou équivalent (cartes cadeaux, chèques...).
- Cadeaux ou invitations d'une valeur excessive (voyages de luxe, billets VIP, objets de grande valeur).
- Offres récurrentes qui pourraient être perçues comme une tentative d'influence.
- Invitations à des événements inappropriés ou pouvant nuire à l'image de l'entreprise.
- Cadeaux pendant lors d'une période critique (ex. : appel d'offres en cours, négociation commerciale).



Cadeaux et invitations acceptables :

- La valeur des cadeaux ou invitations doit être autour de 50 euros, sauf si la politique de la partie prenante prévoit un seuil inférieur. Le plafond Ayming reste applicable en toutes circonstances.
- Offerts de manière occasionnelle et non récurrente.
- Conforme aux usages professionnels et aux pratiques locales.
- Offerts de façon transparente, sans attente d'un traitement préférentiel.



En cas de doute ? Toujours se poser la question : **“Accepterais-je que ce cadeau/invitation soit rendu public ?”**

5. Lutte contre le blanchiment d'argent



Le blanchiment d'argent consiste à **dissimuler l'origine illégale de fonds** en les réintroduisant dans l'économie légale, souvent par le biais de transactions complexes.

Tout collaborateur doit être attentif aux signaux d'alerte indiquant un risque de blanchiment d'argent, tels que :

- Paiements en espèces ou via des comptes offshore sans justification.
- Facturations excessives ou incohérentes avec la prestation fournie.
- Clients ou partenaires utilisant des sociétés écrans ou des structures opaques.
- Transactions nécessitant des intermédiaires inutiles ou multiples.
- Pressions pour accélérer des paiements ou éviter tout contrôle interne.

Procédure en cas de soupçon

Le blanchiment d'argent constitue un crime financier grave, sanctionné à l'échelle internationale par de lourdes amendes, des peines d'emprisonnement et des restrictions commerciales sévères.

Si un collaborateur détecte une transaction douteuse ou une demande inhabituelle :

- Il doit ne pas exécuter l'opération sans validation préalable.
- Signaler immédiatement la situation à son manager ou au Comité Éthique & Conformité.
- Fournir toutes les informations disponibles : nature de la transaction, identité des parties impliquées, justificatifs.
- Si nécessaire, une déclaration aux autorités compétentes (ex. TRACFIN en France, FIU en Europe, FinCEN aux USA...) peut être réalisée.



6. Concurrence déloyale

La concurrence déloyale désigne l'ensemble des pratiques commerciales abusives qui faussent la libre concurrence. Chez Ayming, nous croyons en une concurrence saine et équitable.

Nous sommes engagés à :

- **Respecter les règles du marché** : adopter des pratiques conformes au droit de la concurrence.
- **Proscrire toute forme de corruption** : garantir une influence transparente et légitime sur le marché.
- **Éviter le vol ou l'espionnage économique** : assurer la protection de la propriété intellectuelle et des données stratégiques des concurrents.
- **Refuser les pratiques anticoncurrentielles** : favoriser un marché équilibré sans manipulation des prix ou répartition arbitraire des marchés.

Protection de l'information



1. Confidentialité de l'information

La confidentialité des informations est essentielle pour protéger l'activité et la réputation d'Ayming. Toute information non publique relative à nos stratégies, projets, clients, partenaires, finances ou processus internes doit être traitée avec le plus haut niveau de précaution.

Principes à respecter



- Limiter l'accès aux informations sensibles uniquement aux personnes autorisées.
- Éviter de discuter de sujets confidentiels dans des lieux inappropriés (transports, espaces publics, événements externes).
- Utiliser des outils sécurisés pour le partage et le stockage des documents professionnels.
- Ne jamais transmettre d'informations confidentielles à des tiers sans autorisation préalable.
- Respecter les accords de confidentialité (NDA) conclus avec les partenaires et clients.

2. Protection des données personnelles



Chez Ayming, la **protection des données personnelles** est une priorité. En tant qu'entreprise de conseil opérant dans plusieurs pays, nous collectons et traitons des informations sensibles sur nos clients, partenaires et collaborateurs. Il est donc essentiel de garantir leur confidentialité.

Ayming est soumis à diverses réglementations internationales en matière de protection des données personnelles, notamment :

- **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)** : Applicable aux pays de l'UE où Ayming est implanté. Il impose des obligations strictes sur la collecte, le traitement et la sécurisation des données personnelles.
- **Autres réglementations locales** : Chaque pays d'implantation peut avoir des lois spécifiques que nous devons respecter en complément des réglementations internationales tels que le UK GDPR, le CCPA aux Etats-Unis ou encore le PIPEDA du Canada.

Obligation des collaborateurs



- **Ne jamais partager des données sans autorisation** : Les informations personnelles doivent rester strictement confidentielles.
- **Éviter les supports non sécurisés** : Ne stockez pas de données sensibles sur des clés USB non cryptées, des ordinateurs personnels non protégés ou des outils non approuvés.
- **Ne pas utiliser d'applications non validées** : Toute solution externe utilisée pour manipuler des données personnelles doit être approuvée par l'entreprise.
- **Ne jamais envoyer de documents non sécurisés** : Chiffrez systématiquement les fichiers contenant des informations personnelles avant de les transmettre.
- **Ne pas conserver les données inutilement** : Supprimez les informations dès qu'elles ne sont plus nécessaires à leur finalité.



- **Informez en toute transparence** : Communiquez clairement aux personnes concernées la finalité de l'utilisation de leurs données.
- **Renforcer la sécurité** : Utilisez des mots de passe robustes et des méthodes d'authentification sécurisées pour protéger les informations sensibles.
- **Réagir rapidement en cas d'incident** : Signalez immédiatement toute fuite de données ou anomalie de cybersécurité à l'équipe IT.
- **Respecter les réglementations** : Vérifiez la conformité des transferts de données en dehors de l'Union Européenne avec les lois en vigueur.
- **Appliquer les politiques internes** : Suivez scrupuleusement les règles de sécurité informatique et de gestion documentaire d'Ayming.

Enjeux

- **Sanctions légales et financières** : En cas de non-conformité au RGPD, Ayming peut encourir des sanctions
- **Atteinte à la réputation** : Une fuite de données peut nuire à la confiance de nos clients et partenaires.
- **Cyberattaques et fraudes** : Une mauvaise gestion des données peut faciliter les attaques informatiques et l'usurpation d'identité.
- **Impact sur les collaborateurs** : Le vol ou la mauvaise utilisation de données personnelles peut affecter la vie privée et la sécurité des employés.



3. La protection des lanceurs d'alerte



Dans le cadre de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte, le groupe Ayming a mis en place un dispositif sécurisé permettant à toute personne de signaler, de bonne foi, un comportement illicite, un manquement grave ou une menace pour l'intérêt général.

Ayming s'engage à :

- Garantir la stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et des faits signalés,
- Interdire toute mesure de représailles ou de sanction à l'encontre du lanceur d'alerte,
- Accuser réception du signalement sous 7 jours,
- Traiter l'alerte dans un délai de 3 mois maximum, avec un retour d'information,
- Restreindre l'accès aux données aux seules personnes habilitées.

En cas d'impossibilité ou de danger à signaler en interne, l'alerte peut être adressée à une autorité externe compétente, voire rendue publique sous certaines conditions prévues par la loi.

3. La protection des lanceurs d'alerte

Certains pays hors de l'Union européenne, où Ayming est implanté, disposent également d'un cadre légal encadrant la protection des lanceurs d'alerte.



Au Royaume-Uni, le *Public Interest Disclosure Act (PIDA)* protège les lanceurs d'alerte signalant de bonne foi des faits relevant de l'intérêt public.

Aux Etats-Unis, la protection dépend du secteur :



- WPA (Whistleblower Protection Act) : protège les fonctionnaires fédéraux.
- SOX (Sarbanes-Oxley Act) : impose des canaux de signalement dans les entreprises cotées.
- Dodd-Frank Act : permet un signalement externe à la SEC avec possibilité de compensation financière.



Au Canada, le *Public Servants Disclosure Protection Act* protège les lanceurs d'alerte dans le secteur public et le code du travail prévoit certaines protections pour les salariés.

4. Moyens de signalement

Pour toute demande de conseil ou pour signaler une situation susceptible de constituer une violation de notre Code de conduite, Ayming met à votre disposition une procédure dédiée au signalement des lanceurs d'alerte, accessible ci-dessous.

[Lien vers la
procédure de
signalement des
lanceurs d'alerte](#)



Ethique et Engagement Social

« L'éthique commence là où le respect de la règle ne suffit plus. »

Paul Ricoeur



ayming

1. Nos engagements



AYMING en tant que signataire du Global Compact s'engage à respecter les 10 principes suivants:

- Soutenir et respecter la protection des droits de l'Homme dans la sphère de leur influence,
- S'assurer que leurs propres sociétés ne sont pas complices d'abus de droits de l'Homme,
- Respecter la liberté d'association et la reconnaissance du droit aux associations collectives,
- Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire,
- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants,
- Contribuer à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et les professions,
- Soutenir l'application d'une approche de précaution vis-à-vis des enjeux environnementaux,
- Prendre des initiatives visant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale,
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement,
- Lutter contre la corruption

2. Respect de notre environnement



Chez Ayming, l'**engagement environnemental** repose sur le respect rigoureux des réglementations en vigueur mais se traduit surtout par des **actions concrètes et mesurables**:

- Engagement renouvelé chaque année au Pacte mondial des Nations Unies, via la réalisation de la Communication on Progress (CoP) et une participation active à l'initiative, y compris financière.
- Objectif de neutralité carbone fixé à l'horizon 2035.
- Réduction de l'empreinte carbone liée aux déplacements professionnels et à la flotte de véhicules.
- Promotion d'achats responsables, avec intégration de critères environnementaux dans les processus de sélection des fournisseurs.
- Recours à des certifications reconnues pour assurer un suivi régulier et structuré des engagements.
- Sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux, accompagnée de l'adoption de bonnes pratiques au quotidien.
- Renforcement de la cohésion entre entités et équipes, pour garantir un alignement autour des objectifs environnementaux et favoriser un impact collectif plus fort.

3. Respect des droits humains

Chez Ayming, nous nous engageons à respecter et promouvoir les **droits fondamentaux de chaque individu** au sein de notre entreprise et dans l'ensemble de nos activités. Le respect des droits humains guide nos relations avec nos collaborateurs, partenaires, clients et fournisseurs.

Ayming respecte les principales conventions et normes internationales, notamment :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (ONU, 1948)
- Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- Les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
- Directive 2000/78/CE du Conseil de l'UE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi

4. Inclusion et diversité



L'inclusion et la diversité en entreprise visent à garantir un environnement où chacun, **quelle que soit sa différence**, est respecté, valorisé et bénéficie des mêmes opportunités.



La **diversité** reflète la pluralité des individus, tandis que l'**inclusion** assure leur intégration et leur égalité au sein de l'organisation.

Ayming joue un rôle clé dans la promotion de la diversité et de l'inclusion face des politiques dédiées comme:

- Recrutement équitable via notre programme Papillon
- Accompagnement des collaborateurs en situation de handicap et sensibilisation en interne
- Politique d'égalité salariale via entre autres un recrutement équilibré, une grille de rémunération à l'embauche, un comité de rémunération.
- Former les managers et les via des Parcours formation managers Ayming Academy
- Adapter les environnements de travail pour assurer l'accessibilité à tous
- Veiller à une égalité des opportunités en matière de promotion et d'évolution de carrière via notamment notre programme High Five



5. Lutte contre les discriminations et le harcèlement



La discrimination et le harcèlement désignent tout traitement injuste ou comportement inapproprié fondé sur des critères protégés par la loi.

Ayming s'engage à :

- Garantir un environnement de travail respectueux et inclusif.
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation pour prévenir ces comportements.
- Assurer une politique de tolérance zéro et intervenir rapidement en cas de signalement.

Le rôle des collaborateurs

Chaque collaborateur joue un rôle clé dans la promotion d'un environnement de travail inclusif et respectueux.



- Faire des remarques ou blagues déplacées basées sur des caractéristiques personnelles.
- Exclure ou marginaliser un collègue en raison de ses différences.
- Ignorer ou minimiser un comportement discriminatoire observé dans l'entreprise.
- Laisser ses préjugés influencer ses décisions ou interactions professionnelles.
- Refuser de collaborer avec une personne en raison de son identité ou de son parcours.



- Respecter chaque collègue indépendamment de son origine, genre, âge, handicap ou toute autre caractéristique.
- Utiliser un langage inclusif et bienveillant dans toutes les interactions professionnelles.
- Soutenir et encourager la diversité en valorisant les contributions de chacun.
- Signaler tout comportement discriminatoire ou excluant via les canaux internes appropriés.

6. Santé et sécurité au travail

La sécurité et la santé au travail englobent l'ensemble des mesures mises en place pour protéger les employés contre les risques professionnels et garantir un environnement de travail sain, sûr et conforme aux réglementations en vigueur.

Le groupe Ayming s'engage à :

- Assurer un cadre de travail sécurisé en mettant en place des dispositifs de prévention et de protection adaptés
- Promouvoir le bien-être au travail
- Se conformer aux normes de santé et de sécurité en vigueur.
- Former et sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques en matière de sécurité.
- Réagir rapidement en cas d'incident et mettre en œuvre des mesures correctives efficaces.



Application du code de conduite



1. Formation et sensibilisation des collaborateurs

Ayming investit dans le développement des compétences et la sensibilisation de ses collaborateurs via sa plateforme Ayming Academy. Les collaborateurs sont donc invités à s'y rendre régulièrement pour suivre les parcours de formation proposés.



Des **parcours spécifiques** sont également disponibles : trois parcours spécifiques pour les équipes commerciales et les consultants, axé sur la posture, l'engagement et l'exemplarité.

- **Brique droit social** : un parcours destiné aux managers pour renforcer leur maîtrise des obligations légales et sociales.
- **Ayming Values** : présentée à tous les nouveaux Aymers cette formation lors du onboarding vise à rappeler les valeurs Ayming et les principes d'intégrité et éthiques dans chacune des interactions des Aymers.

En complément, des briques de formation obligatoires sont prévues pour tous les collaborateurs du groupe afin de garantir la mise à jour et sensibilisations code de conduite.

- Enfin, des formats variés comme les webinaires viennent enrichir cette offre pour favoriser l'accessibilité et la diffusion des savoirs à grande échelle.

2. Notre Comité Ethique et Conformité

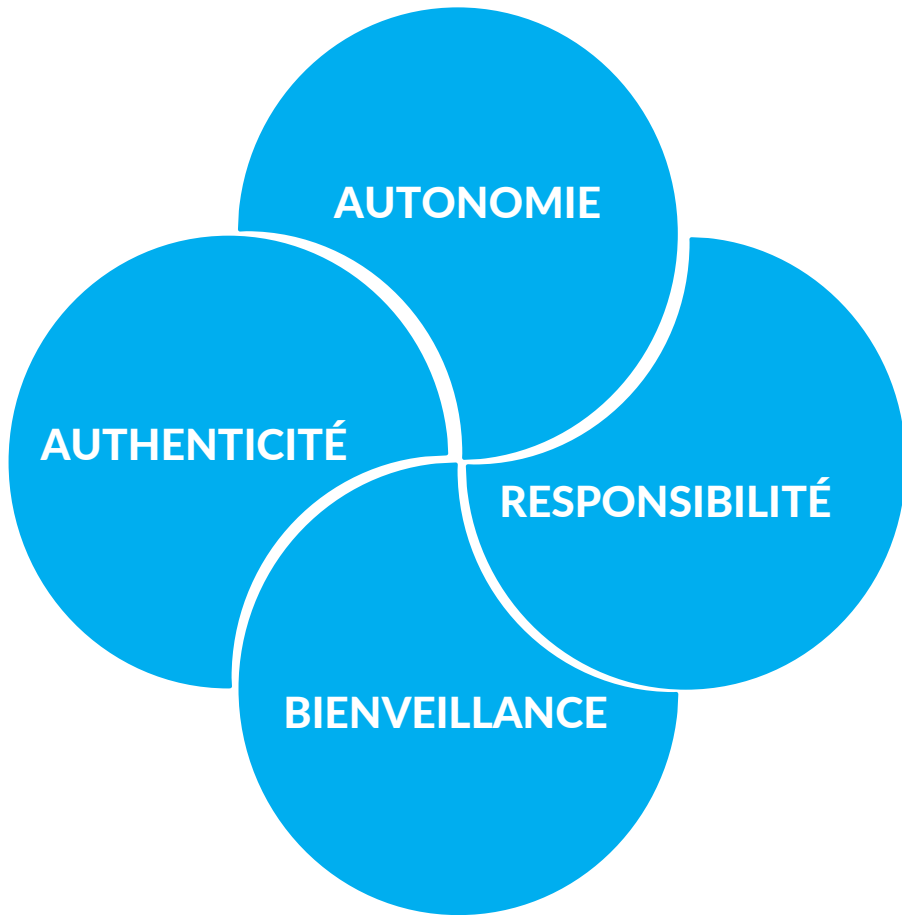


Le Comité Éthique et Conformité veille au respect du Code de conduite et s'assure de sa bonne application au sein de l'organisation. Mais aussi il est chargé de :

- Être à l'écoute, soutenir et conseiller les collaborateurs ainsi que les autres parties prenantes
- Recevoir les signalements effectués par les lanceurs d'alerte en lien avec le Code de conduite et s'assurer qu'ils sont traités de manière appropriée
- Veiller à la large diffusion du Code de conduite et proposer toute modification qu'il juge nécessaire
- Alerter l'équipe de direction sur les éventuels enjeux éthiques pouvant affecter les activités du Groupe
- Contribuer à l'élaboration de pratiques ou politiques locales spécifiques
- Conseiller les directions des ressources humaines sur l'intégration du code de conduite dans les programmes de formation, en particulier ceux destinés aux nouveaux collaborateurs et aux managers.

3. Le rôle de nos managers

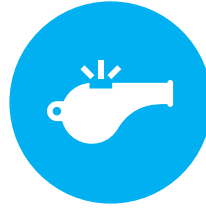
Modèle Managériale



Les managers ont un rôle essentiel dans la diffusion du Code de conduite ainsi que dans sa bonne compréhension et son application. À cette fin, il leur revient notamment de :

- Se référer régulièrement au Code de conduite avec les membres de leur équipe, afin de s'assurer qu'il est bien compris.
- Favoriser le dialogue ouvert, pour encourager les collaborateurs à exprimer librement leurs questions ou préoccupations.
- Présenter la procédure d'alerte aux équipes et, le cas échéant, les orienter vers le Comité Ethique et Conformité.
- S'assurer que les collaborateurs sous leur responsabilité respectent scrupuleusement le Code.
- Montrer l'exemple en adoptant une conduite éthique et responsable.

4. Sanctions en cas de non-respect



Tout manquement aux règles est d'abord constaté et fait l'objet d'une analyse interne. Selon la gravité des faits, l'entreprise peut décider d'appliquer :

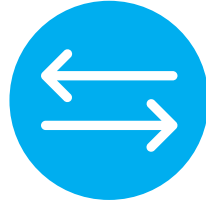
- Une mesure disciplinaire
- Des actions correctives
- Des sanctions légales

Les décisions sont rendues par les organes compétents de l'entreprise, conformément aux procédures internes et aux législations applicables dans chacun des pays où Ayming exerce ses activités.

Le collaborateur concerné est systématiquement informé et a la possibilité d'exercer un droit d'appel ou de formuler ses observations avant qu'une décision définitive ne soit prise à son encontre.

Toutes les sanctions sont appliquées de manière proportionnée, justifiée et transparente.

5. Réciprocité avec les parties prenantes



Dans le cadre de leur relation avec Ayming, toutes les parties prenantes sont tenues :

- D'adopter des pratiques éthiques conformes aux valeurs de l'entreprise.
- De respecter l'ensemble des lois et réglementations en vigueur.
- D'agir en cohérence avec les principes et obligations énoncés dans ce code.

Tout manquement avéré pourra entraîner la suspension ou la rupture de la collaboration.

Vous souhaitez nous alerter ?

Si vous souhaitez transmettre une alerte à notre entreprise, veuillez accéder à la plateforme ci-dessous.



Plateforme
dédiée aux
lanceurs d'alerte