

Code éthique Adamantia



Rédaction	Sami KALLAL, Delphine MICHAUD
Validation	François DEFAUX, Alix GENTIL, Pierre-Yves CURTET
Version	1
Date de création du document	10/01/2022
Dernière mise à jour	23/01/2023

TABLE DES MATIERES

1	AVANT-PROPOS	3
2	POURQUOI UN CODE ETHIQUE ADAMANTIA ?	4
2.1	Nos valeurs	4
2.1.1	Confiance	4
2.1.2	Audace	4
2.1.3	Respect	4
2.1.4	Excellence	4
2.2	Périmètre et objectifs de notre code	5
3	PROBITE.....	6
3.1	Lutte contre la fraude et préservation des biens de la société	6
3.2	Lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts	6
3.3	Protection des données personnelles	7
3.4	Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.....	8
3.5	Respect des normes de nos clients	8
3.6	Concurrence loyale	9
4	EXCELLENCE OPERATIONNELLE	10
4.1	Excellence au service de nos clients	10
4.2	Développement des savoirs et des compétences.....	11
4.3	Développement continu du cabinet.....	11
5	RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE	13
5.1	Diversité et inclusion	13
5.2	Zéro harcèlement	14
5.3	Respect de l'équilibre vie pro/perso	14
5.4	Respect des fournisseurs	15
5.5	Achats responsables	15
5.6	Transports et voyages.....	16
5.7	Ressources et déchets.....	16
5.8	Accompagnement des clients	17
6	QUESTIONS ET ALERTES	17
6.1	Prendre les bonnes décisions.....	17
6.2	Signalement de comportements inappropriés	17
7	ANNEXE	18

1 AVANT-PROPOS

Adamantia réunit des collaborateurs d'horizons différents, mais nous partageons tous la même volonté d'agir avec éthique et la conviction qu'aujourd'hui cela va au-delà de la simple conformité. **En tant que consultant Adamantia, adopter une conduite éthique signifie, faire preuve de probité, mais aussi d'exceller dans nos relations avec nos parties prenantes, et toujours agir de manière responsable vis-à-vis de la société et de l'environnement.**

Les valeurs CARE (*Confiance, Audace, Respect, Excellence*) d'Adamantia sont connues et partagées par chacun. Aussi, pour sa propre organisation, Adamantia s'est inspirée du modèle des entreprises libérées qui vise entre autres à « engendrer la responsabilisation » par la confiance donnée et reçue par chacun.

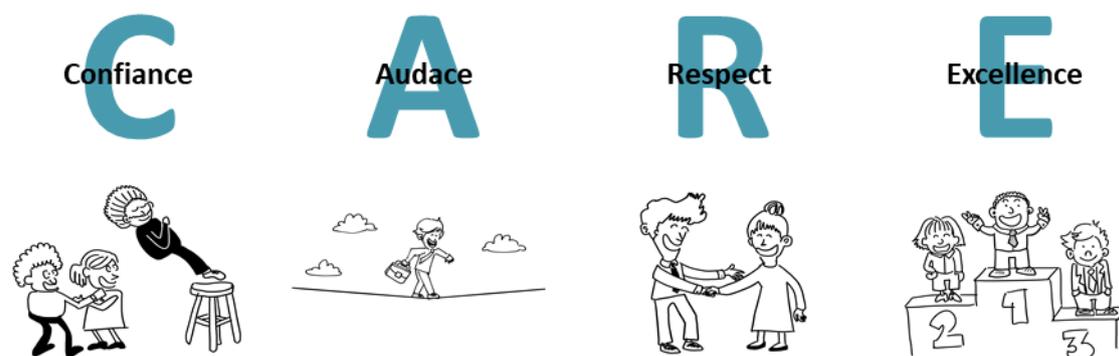
En résonance avec les valeurs et l'ADN d'Adamantia, **le Code Ethique fournit un cadre permettant à chacun de prendre les bonnes décisions et d'intégrer concrètement la dimension éthique dans son quotidien professionnel.** En particulier, il précise les engagements de chaque consultant vis-à-vis des parties prenantes de la société (clients, collaborateurs, partenaires, fournisseurs, candidats etc.).

Plus qu'un document, il reflète ce à quoi nous adhérons collectivement, ce en quoi nous croyons. En l'incarnant, nous contribuons au développement de l'entreprise et de sa réputation, tout en garantissant que notre empreinte individuelle et collective soit la plus positive.

2 POURQUOI UN CODE ETHIQUE ADAMANTIA ?

2.1 NOS VALEURS

Chez Adamantia, nous nous sommes accordés sur quatre valeurs vivantes qui guident les actions, les réflexions et les décisions de chacun :



- **Nous croyons au potentiel de chacun**, en sa capacité à prendre des responsabilités et être leader sur les projets de son choix.
- **Nous osons penser et agir en faisant un pas de côté**, en sachant que nous ferons des erreurs qui nous aideront à grandir.
- **Nous respectons la différence et pensons qu'elle est source de richesse** et de créativité dans notre projet entrepreneurial.
- **Nous ne restons pas sur nos acquis**, nous nous remettons sans cesse en question. Nous partageons tous cette **volonté de nous surpasser**.

2.1.1 Confiance

Un climat de confiance, l'absence de jugement et le droit à l'erreur sont cultivés au sein du cabinet pour favoriser la prise de parole, l'engagement, la responsabilisation et l'autonomie. Cette confiance est accordée à chacun indépendamment de son ancienneté, et dans tous les domaines.

2.1.2 Audace

La prise d'initiative et la proactivité sont encouragées afin que chacun ait les moyens d'aller au bout de ses idées, de proposer des méthodes de travail, et d'incarner l'esprit d'Adamantia en interne et jusque chez nos clients.

2.1.3 Respect

Le respect est une valeur s'intriquant dans la vie du cabinet. Nous sommes tous décidés à garantir le respect du travail de chacun, des engagements collectifs, et de l'humain.

2.1.4 Excellence

L'excellence est un prérequis indispensable au fonctionnement et au développement d'Adamantia. Cette excellence se matérialise dans nos relations avec nos clients/prospects, et entre collègues. Elle transparaît également dans toutes nos productions en mission, au sein du cabinet, et en externe.

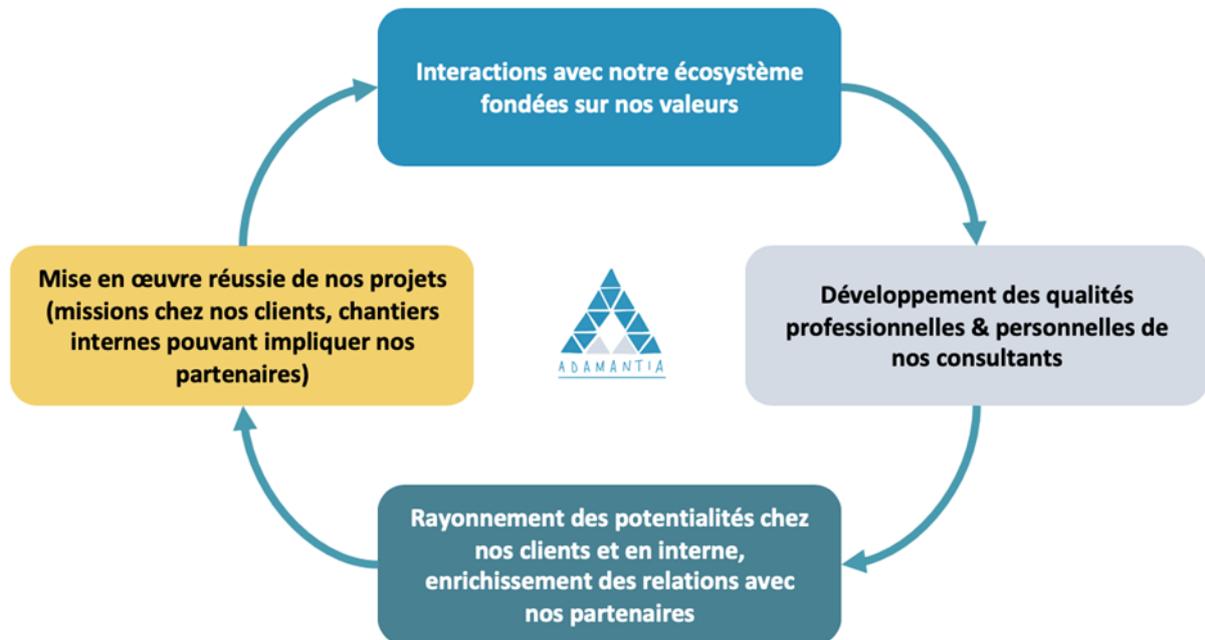
2.2 PERIMETRE ET OBJECTIFS DE NOTRE CODE

Notre code éthique traduit la déclinaison des quatre valeurs d'Adamantia en un cadre et des règles mis en place par le collectif, et dans les comportements individuels de chacun. Il s'adresse à tous les salariés, stagiaires, alternants, et actionnaires du cabinet, mais aussi aux fournisseurs de prestations intellectuelles qui accompagnent les équipes Adamantia en mission.

Quand bien même Adamantia n'est pas soumise à la loi n°2016-1691 relative à la transparence, la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Sapin 2 »), notre code éthique favorise également la **prévention des faits de corruption**, de conflit d'intérêt et de trafic d'influence, tels que mentionnés dans l'article 17 de la loi.

En respectant ce code éthique, nous faisons vivre nos valeurs dans nos interactions avec notre écosystème (clients, prospects, fournisseurs, partenaires, candidats...).

Cette intégration permet d'**instaurer un cercle vertueux pour nous et nos parties prenantes.**



Le cadre et les règles définis pour le collectif créent un référentiel commun permettant la confrontation bienveillante de chacun s'il ne les respecte pas.

3 PROBITE

Indissociable de la Confiance et du Respect, la probité est clé pour le développement d'une société comme Adamantia fondée sur les principes de l'entreprise libérée et de la responsabilisation de chacun.

Concrètement, chaque consultant s'engage à être intègre et à respecter les règles morales, le cadre et les règles en vigueur chez Adamantia et chez ses clients, ainsi que toutes les lois qui s'appliquent au cabinet.

3.1 LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET PRESERVATION DES BIENS DE LA SOCIETE

Un cadre et un ensemble de règles ont été définis par les consultants Adamantia pour garantir le bon fonctionnement du collectif Adamantia.

Au-delà de ce cadre, chaque consultant adopte un comportement intègre et s'engage à :

- **Ne pas s'appropriier / plagier le travail d'autrui.**
- **Ne pas utiliser d'information privilégiée obtenue dans le cadre d'une mission** (prévention des délits d'initiés).
- **Déclarer** chaque mois **le nombre exact de jours travaillés**/ non travaillés.
- Transmettre une attestation médicale en cas d'arrêt maladie.
- **Associer un justificatif à chaque note de frais.**
- **Préserver le matériel** (PC, téléphone, ...) **et les locaux** mis à disposition pas Adamantia.
- **Respecter le cadre donné au télétravail.**
- Dans les locaux, **respecter les règles** posées par le delta dédié à leur fonctionnement et par la copropriété.

3.2 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES CONFLITS D'INTERETS

L'Agence Française Anticorruption (AFA) définit la corruption comme un comportement par lequel sont sollicités, acceptés, reçus des offres, promesses, dons ou présents proposés à des fins d'accomplissement ou d'abstention d'un acte, d'obtention de faveurs ou d'avantages particuliers. Par ailleurs, dans son guide pratique pour La prévention des conflits d'intérêts dans l'entreprise, publié en novembre 2021, l'AFA définit un conflit d'intérêt comme toute situation d'interférence entre la fonction exercée au sein d'une organisation et un intérêt personnel, de sorte que cette interférence influe ou paraisse influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de la fonction pour le compte de cette organisation.

Adamantia est fière de ses relations avec ses parties prenantes et tient à y faire vivre ses valeurs. C'est pourquoi la **tolérance zéro est appliquée au regard de la corruption et des conflits d'intérêts.**

Cela implique bien sûr le respect des lois applicables en matière de lutte contre la corruption. A ce titre, même si Adamantia n'est pas soumise à la loi Sapin II, un processus d'**évaluation de l'intégrité** des Tiers a été mis en place, en cohérence avec les pratiques de place, la taille de la société (<50 salariés & CA < 10M€), son activité (conseil en organisation et management pour des Banques/Assurance en France), et la cartographie de ses risques. Ainsi, une *déclaration de conflits d'intérêts et sanctions pour d'éventuels faits de corruption, blanchiment ou financement du terrorisme* sera désormais annexée aux contrats des principaux fournisseurs de la société (sont exclus les

fournisseurs occasionnels type « traiteurs », « boulangers », « papeterie » sollicités en direct par des consultants pour les besoins ponctuels d'un delta ou d'une mission). Côté clients, le risque a été jugé extrêmement faible puisqu'il s'agit de principalement de Banques françaises, soumises à la réglementation Sapin II, et qui ont mis en œuvre des dispositifs très stricts de prévention de la corruption et des conflits d'intérêts, sous le contrôle de l'Agence Française Anticorruption.

En ce qui concerne la prévention des conflits d'intérêts, il appartient également aux consultants, si une telle situation surgit, de la faire connaître au collectif qui agira avec bienveillance et discernement, toujours en résonance avec les quatre valeurs d'Adamantia.

Dans ce cadre, chaque consultant s'engage à :

- **déclarer toute situation de conflits d'intérêts** qui pourrait le concerner ;
- **respecter les limites fixées par les clients Adamantia concernant les cadeaux et invitations** ;
- **prendre connaissance des politiques du récipiendaire** dans le choix d'un cadeau et marque d'hospitalité ;
- **préciser sur ses notes de frais le nom et la société du client** ayant fait l'objet d'un cadeau ou marque d'hospitalité le cas échéant.

3.3 PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

*En application depuis 2018, le **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)** impacte toutes les entreprises qui traitent des données à caractère personnel sur des résidents européens. La Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL) a la charge de contrôler son application effective en France et de sanctionner les manquements.*

Une donnée à caractère personnel est définie comme toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable : personne physique qui peut être identifiée directement ou indirectement notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique culturelle ou sociale.

Pour garantir la protection des informations et données manipulées par les consultants, **un cadre sécurisé d'échange et de sauvegarde a été mis en place** par le prestataire responsable de l'informatique de la société en lien avec le delta Outils. Par ailleurs, **les consultants ont été sensibilisés** au RGPD notamment par le biais d'une formation.

Enfin, les personnels sensibles (responsables administratifs et dirigeants) travaillent avec le delta Outils à la **mise en application progressive du RGPD** chez Adamantia (élaboration du registre des traitements ; transparence sur l'utilisation des données ; respect des droits des personnes en matière de d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, et d'opposition ; respect des délais de conservation ;...). Une **AIPD**¹ est également en cours pour le **traitement des données liées à la procédure de lanceur d'alerte**.

¹ Analyse d'Impact pour la Protection des Données

Pour garantir la protection des données à caractère personnel, chaque consultant s'engage à :

- **maîtriser les principes clés du RGPD** tels que précisés dans la formation disponible sur le sharepoint ;
- **mettre en œuvre les principes et procédures en cours d'élaboration par le delta Outils**, notamment pour limiter l'utilisation de données personnelles aux traitements pour lesquels elles ont été collectées ; être transparents sur l'utilisation des données personnelles (information et consentement des personnes concernées) ; garantir les droits des personnes notamment en matière d'accès, de rectification, d'effacement, et d'opposition ; respecter les délais de conservation des données et les consignes de sécurité en matière de sauvegarde ;
- **respecter la confidentialité des données recueillies dans le cadre de ses missions**.

3.4 LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Spécialiste du secteur financier et fort d'une solide expertise en matière de Conformité et LCB-FT², Adamantia accompagne les principaux établissements bancaires de la place dans la mise en œuvre et l'amélioration continue de leurs dispositifs LCB-FT.

A son échelle, notre entreprise adopte également de saines pratiques de prévention des risques de blanchiment d'argent et financement du terrorisme. Nous nous engageons à ne jamais participer à une quelconque activité de ce type, et à alerter les personnes compétentes en cas de soupçon (cf. notre dispositif d'alerte). Par ailleurs, une *déclaration de conflits d'intérêts et sanctions pour d'éventuels faits de corruption, blanchiment et autres crimes & délits* sera désormais annexée aux contrats des principaux fournisseurs de la société (sont exclus les fournisseurs occasionnels type « traiteurs », « boulangers », « papeterie » sollicités en direct par des consultants pour les besoins ponctuels d'un delta ou d'une mission).

A titre individuel, les consultants d'engagent à :

- **maintenir un bon niveau de sensibilisation en matière de LCB-FT**, notamment par le biais de la formation proposée chaque année aux équipes ;
- **alerter en cas de soupçon** (cf. dispositif d'alerte).

3.5 RESPECT DES NORMES DE NOS CLIENTS

Dans un contexte réglementaire sous pression et avec la récente crise sanitaire, les normes à respecter chez nos clients se multiplient. Il appartient à chacun d'entre nous, dans le cadre des missions, de prêter une attention particulière aux obligations contractuelles et aux politiques internes de nos clients, et ce afin de les respecter.

Ces obligations et normes couvrent notamment :

- la confidentialité des informations et documents utilisés ou produits dans le cadre des missions (notamment les informations liées à l'activité commerciale, à l'identité des employés, ou à la stratégie de nos clients) ;
- la pratique du télétravail ;

² Lutte Contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme

- l'utilisation du matériel informatique ;
- l'utilisation des locaux et la pratique du télétravail ;
- les règles d'hygiène.

Chaque consultant Adamantia s'engage vis-à-vis de ses clients à :

- **respecter les normes** qui s'imposent aux équipes avec lesquelles il travaille ;
- **respecter ses engagements contractuels et ne pas partager d'information confidentielle.**

3.6 CONCURRENCE LOYALE

Si Adamantia est un cabinet de conseil ouvert vers l'extérieur et enclin au partage (de bonnes pratiques, de méthodes novatrices etc), il est néanmoins important que l'exercice de chacun se fasse dans le respect de la notion de mérite, et qu'il ne laisse place à aucune pratique anticoncurrentielle.

Dans ce contexte, chaque consultant Adamantia veille à :

- **Ne pas conclure d'ententes illicites avec un concurrent ou abuser d'une position économique dominante** (tarification, calendrier d'augmentation des tarifs etc) ;
- **Ne pas participer à des ententes sur la répartition d'un marché ;**
- **Ne pas abuser des informations confidentielles de nos concurrents.**

4 EXCELLENCE OPERATIONNELLE

4.1 EXCELLENCE AU SERVICE DE NOS CLIENTS

Pour produire des missions de qualité et garantir l'excellence de nos interventions auprès de nos clients du secteur de la Banque/ Assurance, nous offrons à nos clients un **haut niveau de séniorité** sur les missions, **nous cultivons une forte expertise métier** (Securities services, Asset management, CIB, Risques, Finance, Conformité, Audit...), et nous sommes en mesure d'allier des **pôles de compétences complémentaires** (Advisory, Services, Change...).

Par ailleurs, nos deltas Offres et Expertises, en lien avec notre centre de recherche (Adamantia Research Institute) identifient l'évolution des enjeux de nos clients et développent l'expertise des équipes sur les **sujets** qui sont **au cœur de leurs préoccupations de nos clients**.

Chaque projet est supervisé par **Responsable de mission** disposant du niveau de séniorité adapté. Il assure le **suivi** et l'**écoute** des consultants, et leur apporte les **feed-backs** et éléments de démarche nécessaires au bon déroulement des travaux (anticipation des risques, des échéances ...).

Les interventions Adamantia sont notamment marquées par la mise en œuvre, en mission comme en interne, d'un cadre et de méthodes de facilitation, propices au **développement de l'intelligence collective**. Les consultants Adamantia peuvent, en fonction de la situation et du besoin, adapter leur posture, et endosser le rôle de pilote/contributeur, facilitateur voire, de catalyseur/coach



En adéquation avec notre valeur **Excellence**, chaque consultant s'engage à être exemplaire en mission, ce qui consiste notamment à :

- **produire des livrables de qualité** ;
- **respecter les échéances** fixées par les clients ;
- **être à l'écoute des clients** pour comprendre leurs besoin et co-crée des solutions pour y répondre ;
- **faire bénéficier chaque client du savoir-faire et des expertises de toute l'équipe Adamantia**, en s'appuyant sur les travaux de notre centre de recherche et des deltas Offres et Expertises (benchmark, évolutions réglementaires...);
- **adapter sa posture** en fonction du contexte et des besoins ;
- **limiter au maximum les sollicitations de ses interlocuteurs** (efficacité des échanges, limitations des réunions) ;
- **être proactif dans la recherche et la proposition de solutions innovantes** avec le soutien du Responsable de mission et des deltas ;
- **utiliser les techniques de facilitation** pour animer les équipes et booster leur motivation.

4.2 DEVELOPPEMENT DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

L'atteinte de nos objectifs d'excellence et l'épanouissement de chacun nécessitent un soin particulier porté au développement des compétences des collaborateurs. Chez Adamantia nous avons mis en place :

- une offre de formation variée mixant techniques du consultant (gestion du stress, facilitation, posture...), expertises (titrisation, gestion d'actifs, finance durable...), voire certifications ;
- un budget dédié au coaching individuel disponible pour tous (1500€ / an par consultant).

Par ailleurs, des moments privilégiés entre collaborateurs sont organisés régulièrement pour permettre l'échange de feedbacks francs et constructifs.

Enfin, chaque collaborateur, dès son arrivée chez d'Adamantia, échange, à la fréquence de son choix, avec un Mentor sur son *parcours de consultant*. Un support permettant de visualiser les différentes composantes du parcours alimente ces échanges et permet à chacun de se fixer des objectifs de développement, de partager ses difficultés ou ses questions, et de mesurer son évolution et notamment ses progrès.

Dans ce cadre, chaque consultant s'engage à :

- **se fixer des objectifs de développement** cohérents avec l'évolution de son parcours ;
- **rencontrer son mentor** au moins une fois par an ;
- **suivre le cursus de formation** obligatoire proposé par le cabinet ;
- **remonter ses besoins en formation** au Delta Formation ;
- **proposer des formations** sur les thématiques dont il est devenu expert pour développer les compétences de ses pairs ;
- **mettre à jour les documents** afférents à son périmètre d'intervention dans un souci de partage des connaissances ;
- **offrir des feedbacks francs et réactifs** aux consultants avec lesquels il travaille ;
- **informer systématiquement les personnes concernées par un sujet**, dans un souci de développement du collectif.

4.3 DEVELOPPEMENT CONTINU DU CABINET

Pour garantir une organisation vivante, fluide et dynamique, Adamantia est organisée en « deltas », groupes internes auto-organisés et auto-gouvernés qui agissent en cohérence avec les valeurs d'Adamantia. Ils correspondent à un projet, un domaine d'activité ou une fonction avec des périmètres et des objectifs bien définis et reconnus par tous. Chaque delta est composé d'un leader qui prend les décisions et engage le collectif, d'auditeurs qui challengent et mettent le leader dans les meilleures dispositions, et de contributeurs qui portent le Delta dans ses réflexions et décisions.

Les deltas peuvent traiter de sujets « Stratégie & Culture » (Recrutement, RSE...), « Expertises & Offres » (Finance Durable, Veille Réglementaire...) ou « Vie interne » (Formation, Séminaire...).

Par ailleurs, pour laisser la possibilité à chacun de contribuer à l'effort collectif, toutes les initiatives de développement du cabinet (recrutement, développement commercial, formation...) sont partagées auprès des collaborateurs en toute transparence via les outils de communication interne.

Afin d'assurer le **développement continu d'Adamantia en cohérence avec le cadre et les règles du collectif**, chaque consultant s'engage à :

- **participer activement à au moins deux deltas** (un delta « Expertise et Offres » et un delta « Stratégie/Culture » ou « Vie interne »)
Cet engagement doit prendre en compte les appétences et la séniorité de chacun, ainsi que l'effort collectif nécessaire
- **faire preuve d'une transparence maximale**, notamment en partageant les informations propices au développement du cabinet et en répondant aux sollicitations et questions reçues concernant le développement du cabinet ;
- **apporter son appui dans la mesure de ses expériences / compétences / disponibilités**. La mission du cabinet (trouver des opportunités et les concrétiser) est le souci de tous.
- **assister aux réunions internes** (sauf raison exceptionnelle) ;
- **favoriser la promotion du cabinet** sur Internet et les réseaux sociaux au travers d'actions de communication, commerciales ;
- **participer à l'effort de recrutement**, au niveau de participation qu'il peut avoir (cooptation, communauté recruteurs, participation aux forums, intégration des nouveaux
- **se montrer exemplaire** sur l'ensemble des composantes de son métier, y compris sur les tâches "administratives" associées (respect des délais pour les reporting, réponse aux invitations, respect des engagements pris, ...).

5 RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'ambition du cabinet est se développer en agissant avec responsabilité vis-à-vis de chacune des parties prenantes de son écosystème. C'est pourquoi Adamantia prend des engagements.

- Sociétaux → thématiques de diversité et inclusion, de harcèlement, d'équilibre vie pro/perso, de respect des fournisseurs.
- Environnementaux → questions relatives aux achats, aux transports & voyages et à la gestion des ressources et aux déchets.

5.1 DIVERSITE ET INCLUSION

Adamantia croit en le pouvoir de la diversité pour favoriser l'éclosion de l'intelligence collective, et l'épanouissement de chacun.

Pour permettre cette **diversité**, Adamantia veille à appliquer des principes d'équité et d'impartialité dès le processus de **recrutement** (sources de recrutement variées, recherche de profils différents, aucune considération du sexe, de l'origine, ou d'autres critères appartenant à la vie privée des candidats). Le seul objectif que nous nous fixons est la parité femmes/ hommes. Les cabinets de chasse avec lesquels nous travaillons adoptent les mêmes principes dans la pré-sélection des profils qu'ils nous soumettent.

L'**inclusion** se matérialise ensuite par les moyens mis en œuvre lors de l'**accueil de nouveaux arrivants**. Un delta dédié à leur intégration a été créé. Chaque nouveau collaborateur est pris en charge dès la fin du processus de recrutement et jusqu'aux semaines suivant son arrivée par un *welcome planner* chargé de lui faire découvrir les locaux, le fonctionnement détaillé du cabinet, l'offre de deltas, et bien sûr les membres du collectif.

Les **deltas** (groupes de travail internes) sont **ouverts à tous**.

Enfin, dans une entreprise centrée sur le collectif, la garantie d'un **environnement de travail inclusif** favorisant l'épanouissement et le développement de chacun est primordial. Cela se matérialise par exemple lors des réunions/sessions d'échange qui peuvent impliquer :

- une phase d'inclusion : « météo » réalisée en début de réunion pour permettre à chacun de s'exprimer, de se situer et de partager, s'il le souhaite, un point spécifique ;
- l'écoute : un seul participant parle à la fois, on écoute et sollicite tous les points de vue ;
- une phase de déclusion qui consiste à partager les perceptions de chacun quant à l'efficacité des échanges.

En matière d'**égalité**, trois mesures importantes sont mises en place : (i) un **Comité de rémunération élu** par les collaborateurs décide de l'évolution annuelle de la rémunération des équipes et ce afin de respecter l'égalité salariale F/H, et d'exclure tout favoritisme, (ii) un **delta dédié à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes** se charge des sujets de parité et de développement du réseau de femmes au sein du cabinet, (iii) le **variable** attribué aux consultants est uniquement **collectif** (pas de prime individuelle).

Dans le cadre posé, chaque consultant s'engage à :

- **garantir la parité H/F** dans ses actes, ses choix et décisions du quotidien ;

- **garantir l'ouverture des deltas** à tous ;
- **inclure tout le monde** dans les initiatives quotidiennes ou ponctuelles (afterwork, déjeuner d'équipe...);
- **veiller à la bonne intégration des nouveaux arrivants.**

5.2 ZERO HARCELEMENT

Les comportements irrespectueux et le harcèlement peuvent prendre diverses formes créant ainsi un environnement de travail hostile et offensant. On peut retrouver ce genre de comportement dans différents contextes :

- un geste physique ou mot déplacé ;
- un message (mail, lettre, document, messagerie instantanée) ;
- une publication sur Internet ;
- un appel téléphonique.

Si le harcèlement ou plus généralement un comportement irrespectueux peut être potentiellement puni par la loi, nous, en tant que membres du collectif Adamantia, ne tolérons aucune forme d'irrespect et prônons la bienveillance au sein du cabinet, mais aussi auprès de toutes nos parties prenantes (clients, prospects, fournisseurs, prestataires).

Le harcèlement dit sexuel, caractérisé par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, peut se retrouver lui aussi dans des contextes variés :

- l'envoi, l'affichage ou la capture de photos ou vidéos à caractère sexuel ;
- un contact physique forcé de nature sexuelle ou affective ;
- des avances sexuelles ou blagues/commentaires suggestifs, qu'ils visent une personne en particulier ou non.

Là encore, si le harcèlement sexuel peut faire l'objet de poursuites judiciaires, les valeurs d'Adamantia nous poussent à aller au-delà et à garantir une atmosphère et un environnement de travail où nulle forme de harcèlement n'a sa place.

Afin de garantir un environnement de travail sain, chaque consultant s'engage à :

- **ne harceler personne** sur la base de caractéristiques telles que la religion, l'origine, la couleur de peau, le sexe, la situation maritale/familiale, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, les convictions politiques ;
- **exclure toute forme de harcèlement sexuel** ;
- **exclure tout commérage implicite/explicite** à l'encontre de quelqu'un.

5.3 RESPECT DE L'EQUILIBRE VIE PRO/PERSO

Adamantia accorde une attention particulière à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, garant de la motivation et du bon développement de chacun, et donc du collectif.

Afin de garantir à chacun un équilibre vie pro/perso, chacun s'engage à :

- **anticiper les demandes/ sollicitations** de ses pairs pour leur laisser un temps suffisant de réponse/ préparation ;
- **ne pas programmer de réunion ou d'envoi de mail nécessitant une réponse** après 19h et avant 8h ;
- **employer un ton apaisé** dans ses échanges ;
- **modérer les échanges auquel il assiste** si le besoin s'en fait sentir ;
- **veiller à ne pas trop mettre sa vie privée en avant** pour ne pas gêner ses collègues.

5.4 RESPECT DES FOURNISSEURS

Conformément à sa Politique d'Achats Responsables, Adamantia sélectionne ses fournisseurs sur la base de critères précis. Les appels d'offres sont menés de manière transparente, équitable et loyale, afin d'écartier tout risque de conflit d'intérêt ou de favoritisme.

Adamantia veille également à favoriser une relation humaine pendant toute la durée du contrat liant l'entreprise et son fournisseur.

Chaque consultant en lien avec des fournisseurs s'engage à :

- **respecter la liste des critères de sélection établie par le delta RSE** en amont de tout achat ;
- **instaurer un processus de mise en concurrence** (appel d'offres) pour toute prestation d'un montant supérieur à 10 000 euros HT ;
- **reporter toute situation de corruption et conflits d'intérêts** à ses pairs, et veiller à la bonne signature par le fournisseur de la *déclaration de conflits d'intérêts et sanctions pour d'éventuels faits de corruption, blanchiment et autres crimes & délits* annexée au contrat le cas échéant (cf. point 3.2) ;
- **établir une relation sincère et de confiance avec le fournisseur sélectionné**, notamment par le biais de feed-back réguliers et francs sur la prestation/ le service ou le bien fourni.

Par ailleurs, le service Comptabilité et Finance d'Adamantia s'engage à :

- **régler systématiquement en temps et en heure les factures reçues** des fournisseurs.

5.5 ACHATS RESPONSABLES

Chez Adamantia, nous avons pris conscience de l'impact que peuvent avoir nos achats sur la société, c'est pourquoi nous avons souhaité mettre en place une Politique d'Achats Responsables. Nous alignons celle-ci avec notre politique RSE dans une démarche de respect de l'humain et de l'environnement, toujours en adéquation avec nos valeurs.

Pour des Achats responsables, chaque consultant s'engage à :

- **assister régulièrement aux sessions de formation** prévues pour des Achats Responsables ;
- **adopter les règles de respect des fournisseurs** du cabinet et notamment **respecter la liste des critères de sélection établie par le delta RSE** en amont de tout achat (cf. point 5.4) ;
- **prendre en compte le cycle de vie des produits** dans le calcul des coûts d'achat ;
- **considérer le confort et la santé** des collaborateurs Adamantia au travail.

5.6 TRANSPORTS ET VOYAGES

En tant que consultants nous sommes amenés à nous déplacer fréquemment.

- Déplacements professionnels quotidiens en Ile-de-France : nous privilégions l'usage des transports en commun et/ou les moyens de transport associés à des émissions de CO₂ limitées ou nulles (usage du vélo par exemple). Toutefois, la confiance est au cœur du projet d'Adamantia, et nous ne fixons pas de règles plus précises sur le recours au taxi/VTC.
- Déplacements professionnels hors Ile-de-France – en France ou à l'étranger - effectués dans le cadre de missions : les modalités sont conformes à la politique de voyage définie par le client lorsque celui-ci gère les réservations. Lorsque les réservations sont réalisées par Adamantia, le recours au train est privilégié.
- Séminaires « off site » d'une ou plusieurs journée(s) organisés afin de nous permettre de nous retrouver et de fédérer l'équipe. L'impact écologique est un facteur décisif dans le choix du format et de la destination par l'équipe organisatrice.

Afin de minimiser l'impact de nos déplacements sur l'environnement, nous nous engageons à :

- **porter une attention particulière au bilan écologique des déplacements** réalisés en mission ou lors d'évènements internes ;
- **interdire tout déplacement aérien pour des événements internes.**

5.7 RESSOURCES ET DECHETS

Chez Adamantia, des conditions matérielles avantageuses (ordinateur portable, smartphone, écran...) sont mis à disposition de tous mais nous ne procédons au renouvellement de notre parc informatique qu'en cas de besoin avéré (dysfonctionnement majeur non réparable, obsolescence critique...). Le matériel remplacé est confié à un prestataire spécialisé chargé d'optimiser la revalorisation.

Concernant les produits alimentaires, les produits de saison en circuit court sont privilégiés et un buffet végétarien est proposé lors des réunions plénières qui incluent une collation. De plus, les boissons sont issues de l'agriculture biologique ou a minima raisonnée.

Enfin, nous encourageons chacun à limiter la consommation de papier et des supports dématérialisés sont privilégiés (par exemple dans le cadre de la communication, de la transmission des bulletins de paie, ou de la gestion des « tickets repas » remplacés par une carte).

Pour gérer les ressources et déchets en respectant l'environnement, chaque consultant s'engage à :

- **prendre soin du matériel** afin de maximiser sa durée de vie ;
- **utiliser les poubelles adaptées au tri** pour la gestion de ses déchets ;
- **limiter le recours à l'impression** ;
- **éteindre lumières et autres appareils en fonctionnement** lorsqu'il quitte en dernier les locaux ;
- **respecter les règles indiquées dans la politique environnementale** Adamantia.

5.8 ACCOMPAGNEMENT DES CLIENTS

Soucieux de notre impact et de celui de nos clients du secteur financier sur l'environnement, nous investissons du temps et des ressources dans la recherche sur la prise en compte des risques climatiques, notamment via des études réalisées par notre centre de recherche, ou par les deltas lorsqu'il s'agit de mise en conformité réglementaire.

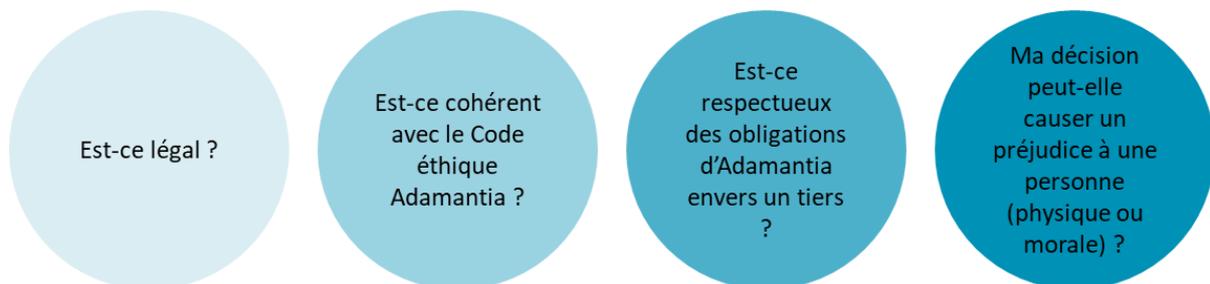
Afin d'accompagner nos clients face aux défis environnementaux, chaque consultant s'engage à :

- **suivre les formations en matière prévention des risques climatiques et engagements ESG**

6 QUESTIONS ET ALERTES

6.1 PRENDRE LES BONNES DECISIONS

Devant des situations difficiles, il n'est parfois pas aisé de trouver une solution éthique claire. En cas de doute vis-à-vis de la conduite à adopter, vous pouvez vous aider du schéma de questionnement ci-dessous pour prendre la bonne décision avant d'agir :

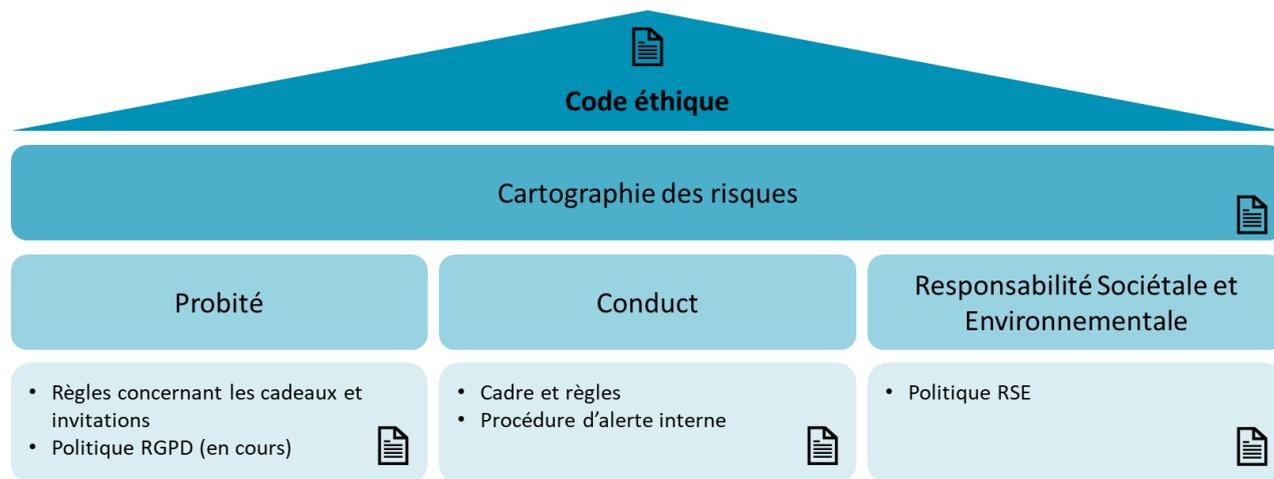


Si la réponse à l'une de ces questions est « non », ravisez-vous. En cas d'incertitude vous pouvez demander conseil à votre mentor, à un collègue, au leader de votre delta, à votre responsable de mission, ou encore à l'équipe de Direction qui est à votre écoute en permanence.

6.2 SIGNALEMENT DE COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS

Dans le cas où vous identifieriez un acte répréhensible (crime, délit, menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, atteinte à la probité ou aux principes de lutte contre la corruption énoncés dans ce code), vous pouvez **activer le dispositif de lanceur d'alerte d'Adamantia** (*en cours de finalisation*).

7 ANNEXE



L'employeur doit mettre en place un registre spécial et établir une procédure de recueil des signalements.

La procédure devra préciser les informations suivantes :

- Comment le lanceur d'alerte adresse son signalement au supérieur direct ou indirect, à l'employeur ou au référent ?
- Comment il fournit les faits, informations ou documents (quel que soit leur forme ou leur support) destinés à appuyer son signalement ?
- Comment il fournit les éléments permettant un échange avec le destinataire du signalement ?

Cette procédure de recueil des signalements répond à un formalisme strict :

- Elle fixe les dispositions selon lesquelles l'auteur du signalement est informé sans délai de la réception de celui-ci, du délai raisonnable et prévisible nécessaire à son examen
- Elle détermine comment l'auteur sera informé de la suite donnée ?
- Elle garantit la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers si nécessaire.
- Elle prévoit un délai de destruction des éléments du dossier de signalement qui pourraient permettre d'identifier l'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci. Si aucune suite n'a été donnée, ce délai de destruction ne peut pas excéder 2 mois à compter de la clôture des opérations de recevabilité ou de vérification. L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.
- Elle doit faire l'objet d'une diffusion dans l'entreprise par tout moyen (affichage, diffusion sur l'intranet de l'entreprise...).