



Grant Thornton

L'instinct de la croissance™

Code d'Éthique

Grant Thornton



Sommaire

1 - MESSAGE DU PRÉSIDENT	p. 4
2 - À QUI S'ADRESSE CE CODE ?	p. 6
3 - COMMENT UTILISER CE CODE ?	p. 8
4 - L'ESPRIT GRANT THORNTON	p. 10
A/L'intégrité de la conduite de nos affaires	p. 11
• La corruption, le trafic d'influence et les paiements de facilitation	p. 11
• Les cadeaux et invitations	p. 13
• Les conflits d'intérêts	p. 14
• Les relations avec nos fournisseurs	p. 15
• Le choix de nos partenaires	p. 15
B/Le respect de nos clients et de nos collaborateurs	p. 15
• Notre déontologie, garante du respect de nos clients	p. 15
• Le respect des conditions de travail de nos salariés	p. 16
• Le respect de la vie privée et des données personnelles	p. 17
C/Le respect de nos engagements sociétaux et environnementaux	p. 17
• Le <i>sponsoring</i> et mécénat	p. 17
• Le <i>lobbying</i> ou la représentation d'intérêt	p. 18
• Le respect de l'environnement	p. 18
D/ La culture d'exigence	p. 19
• Le maintien et le développement des compétences	p. 19
E/ Le courage au service de nos convictions	p. 20
• Le courage de faire prévaloir l'éthique sur les affaires	p. 20
• Le courage d'alerter	p. 21
• Le courage de protéger et de traiter les alertes	p. 21

1

Message du Président



Robert DAMBO

Président,
Grant Thornton

« ... la préservation de notre culture de probité. Soyons-en fiers. »

Chers associés,
Chers collaborateurs,

L'effort de chacun a permis à Grant Thornton de devenir au fil des années un cabinet de référence.

Nous avons fait de la croissance notre message phare ; libérer le potentiel de ceux que nous accompagnons est devenu notre raison d'être. Cette identité est portée par notre signature qui nous engage et constitue, avec le support de notre marque, notre plus grand bien.

Notre signature est synonyme de qualité et d'excellence. C'est pourquoi nous devons également promouvoir en interne et en externe les plus hauts standards d'exigence, notamment à travers notre vision de l'intégrité et le vécu de nos valeurs.

Chez Grant Thornton, la différence que nous faisons chaque jour chez nos clients s'affirme également par notre éthique et notre déontologie. Notre engagement sur ces thèmes est l'une des garanties de la pérennité de notre groupe. Notre ambition de croissance pour nos clients, notre Capital Humain, nous-mêmes et nos partenaires, doit s'accompagner d'une indispensable culture de transparence et de confiance.

Notre vœu collectif de délivrer le meilleur de nous-mêmes reflète profondément notre culture. Aussi, le code d'éthique que vous vous apprêtez à lire est-il un ouvrage indispensable pour comprendre le rôle que nous avons tous à jouer individuellement et collectivement. Il est fondamental d'en prendre connaissance car il doit contribuer à la préservation de notre culture de probité. Soyons-en fiers.

Le respect de ce code doit être l'affaire de tous, quelles que soient nos fonctions et responsabilités, et être une voie prioritaire de progrès et d'excellence. L'éthique est un état d'esprit qui doit guider nos actes au quotidien, du plus simple au plus engageant.

Pour parvenir à ses objectifs, Grant Thornton doit compter sur une pratique exigeante de la responsabilité individuelle et collective à laquelle je vous invite plus que jamais.

Ainsi nous honorerons notre signature et serons dignes de la confiance placée en elle.

2

**À qui
s'adresse
ce code ?**

Le présent code de conduite s'applique à tous les collaborateurs* Grant Thornton.

En tant que collaborateur vous êtes tenu de :

- **Prendre connaissance** du présent code et comprendre comment il s'applique à votre travail au quotidien,
- **Respecter les recommandations** du code,
- **Exécuter vos missions** dans le respect des dispositions légales et réglementaires,
- **Contactez votre hiérarchie ou le Risk Manager** en cas de question relative au contenu du code d'éthique (compréhension du contenu, doute sur le comportement à adopter ou la décision à prendre...).

En tant que dirigeant, associé ou manager vous êtes tenu de :

- **Montrer** l'exemple en matière d'intégrité et de respect des exigences du présent code,
- **Vérifier** que vos collaborateurs connaissent et comprennent les règles du présent code d'éthique,
- **Promouvoir** auprès de vos collaborateurs le dispositif anticorruption (code d'éthique, dispositif d'alerte, procédures associées),
- **Créer** un climat de confiance dans lequel chaque collaborateur pourra aborder ou signaler un problème éthique ou de non-conformité.

La transgression caractérisée de ces valeurs et principes, contraire aux intérêts de Grant Thornton, entraînera des sanctions professionnelles dont la nature et l'importance sont définies par le règlement intérieur de Grant Thornton.

* Toute personne qui fournit, dans un secteur professionnel, une prestation de travail de façon habituelle ou occasionnelle, à temps complet ou à temps partiel, en contrepartie d'un salaire ou d'une indemnité.
Exemple : administrateurs, associés, salariés, free-lance, intérimaires, stagiaires, sous-traitants, prestataires...

3

**Comment
utiliser
ce code ?**

Le présent code d'éthique présente les lignes directrices qui définissent les comportements attendus des collaborateurs ainsi que les mécanismes qui permettent d'identifier et de remédier aux problèmes éventuels de conduite.

Le code d'éthique ne saurait tout prévoir. Il constitue une aide à la décision et **un guide de conduite** pour tous ceux et celles auxquels il est destiné. Aussi, chaque fois que vous êtes confronté à une situation non évoquée dans ce code d'éthique, **posez-vous les questions suivantes :**

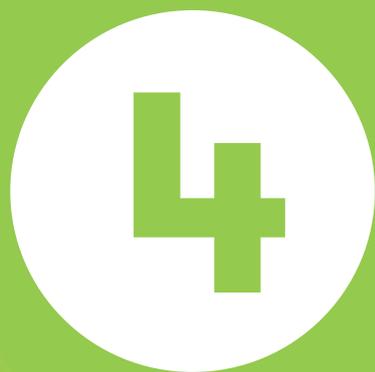
- **Mes actions sont-elles légales ?**
- **Mes actions sont-elles en ligne avec les valeurs et règles de l'entreprise ?**
- **Mes actions sont-elles conformes aux règles inscrites dans ce code de conduite ?**
- **Puis-je en toutes circonstances justifier de bonne foi mes actions ?**
- **Serais-je à l'aise si mes actions étaient rendues publiques en interne et en externe ?**

Si **toutes** les réponses sont « oui », vous pouvez considérer que l'action engagée ne présente pas de risque.

Si la réponse à l'une des questions ci-dessus est « non » ou si vous avez un doute, vous devez considérer que l'action engagée est risquée et vous rapprocher de votre hiérarchie ou du *Risk Manager*.

POUR ALLER PLUS LOIN

En plus du présent Code, vous trouverez l'ensemble des procédures et documents relatifs au dispositif anti-corruption du cabinet sur le lien intranet suivant :
<https://intranet.grant-thornton.fr/risk-management>



**L'esprit
Grant Thornton**

A/ L'intégrité de la conduite de nos affaires

La valeur de notre activité n'a de sens que dans le temps et la continuité. Pour cela, l'intégrité agit comme un véritable métronome dans la conduite de nos affaires. C'est pourquoi nous veillons constamment à respecter les lois et réglementations en lien avec nos activités, et nous agissons tout particulièrement dans la prévention et la lutte contre la corruption.

LA CORRUPTION, LE TRAFIC D'INFLUENCE ET LES PAIEMENTS DE FACILITATION

La corruption se définit comme l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite/propose ou agréé/cède un don, une offre ou une promesse, en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions

Le trafic d'influence est le fait de solliciter ou d'agréer, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Les paiements de facilitation consistent à verser des petites sommes à des agents publics, afin de sécuriser ou d'accélérer l'exécution de démarches ou de formalités nécessaires (incombant à l'agent public) dont l'entreprise peut légitimement réclamer le bénéfice.

Focus paiement de facilitation

Tout paiement de facilitation est prohibé par Grant Thornton, sauf en cas d'impérieuses nécessités. Néanmoins, verser un « pot-de-vin » est parfois inévitable.

Ainsi, ces derniers sont exceptionnellement tolérés quand vous n'avez commis aucune infraction, crime ou délit mais que :

- Le refus de payer présente un *risque imminent* pour l'intégrité physique du collaborateur et intermédiaire,
- Le refus de payer présente un *risque grave et imminent* à votre liberté d'aller et venir (emprisonnement, garde à vue).

Si un tel paiement est effectué, cela devra être :

- Déclaré dans les plus brefs délais au supérieur hiérarchique ainsi qu'au *Risk Manager*,
- Tracé comptablement.

SANCTIONS

Ces infractions peuvent avoir de lourdes conséquences tant pour le collaborateur ayant commis des actes de corruption que pour Grant Thornton.

- **UN COLLABORATEUR** ayant commis des actes de corruption risque une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et une sanction pénale pouvant aller jusqu'à un million d'euros d'amende et une peine de 10 ans d'emprisonnement.

- **GRANT THORNTON** risque une amende pouvant aller jusqu'à 5 millions d'euros d'amende sans compter l'atteinte à notre réputation, le risque de perte de contrats et l'interdiction de répondre à des appels d'offres publics...

En tant que collaborateurs et associés vous devez :

- Conduire vos activités quotidiennes avec loyauté, sincérité et en toute transparence,
- Respecter les règles et les procédures de Grant Thornton en lien avec l'éthique,
- Veiller à ce que vos partenaires, sous-traitants et fournisseurs respectent nos valeurs.

En revanche, vous ne devez pas :

- Promettre, offrir ou accepter de l'argent, des cadeaux, des invitations ou tout autre avantage illicite de valeur pour influencer les résultats d'une décision d'affaires,
- Promettre, offrir ou accepter de l'argent, des cadeaux, des invitations ou tout autre avantage illicite de valeur pour réaliser nos missions avec « complaisance »,
- Utiliser le *sponsoring* ou le mécénat pour obtenir ou conserver un marché,
- Réaliser un paiement de facilitation afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives (demandes de permis, passages en douane...),
- Contourner les règles de Grant Thornton.

Nous attirons votre attention sur certaines situations à risques qui demandent une vigilance particulière

- Entretenir des liens avec des personnes publiques ou personnes politiquement exposées dont l'influence peut accroître le risque de corruption,
- Offrir ou accepter des cadeaux ou des invitations durant les périodes d'appel d'offres,
- La conduite de mission dans des pays considérés à risques en matière de corruption,
- Exercer des activités de *lobbying*.

EXEMPLE

Lors d'un déplacement dans un pays étranger, je suis bloqué lors d'un contrôle douanier et un agent me demande de lui verser une somme d'argent en liquide afin d'accélérer le contrôle et de me laisser le passage. Que dois-je faire ?

- 1. J'effectue le paiement demandé afin d'éviter tout risque avec la douane du pays étranger.**
- 2. Je refuse de payer, je demande un justificatif de la demande de paiement ainsi qu'à parler au supérieur du douanier et j'informe le Consulat de France.**

Réponse 2 :

Ce type de paiement est considéré comme de la corruption. Tant que votre vie ou votre liberté n'est pas menacée, vous devez refuser catégoriquement le versement d'un tel paiement. De plus, il convient d'informer le Consulat de France de cette sollicitation.

LES CADEAUX ET INVITATIONS

Dans le cadre des relations commerciales avec les clients, fournisseurs ou partenaires, il est d'usage d'offrir ou de recevoir des cadeaux ou autres marques d'hospitalité.

Cependant, ces attentions peuvent rendre celui qui les reçoit redevable envers celui qui les donne et nuire à son indépendance.

Dans la mesure où les cadeaux et les invitations peuvent être regardés comme pouvant influencer la décision de la personne

qui les reçoit, nous devons tous être particulièrement vigilants afin qu'ils ne puissent être assimilés à une tentative de corruption ou de trafic d'influence.

Afin d'encadrer les cadeaux et invitations reçus et offerts, Grant Thornton a élaboré une politique spécifique détaillant les règles à respecter par ses collaborateurs et associés.

	Déclaration simple	Déclaration avec mention du bénéficiaire	Interdiction	Fréquence
Cadeaux donnés et reçus	Inférieur à 65 €	Entre 65 € et 200 €	Supérieur à 200 €	1 fois par an et par Tiers
Invitations données et reçues	Inférieur à 50 €	Entre 50 € et 200 €	Supérieur à 200 €	3 fois par an et par Tiers

Les cadeaux et invitations reçus doivent faire l'objet d'une déclaration dans les CRA.

Lors de période d'appel d'offre, il est strictement interdit d'offrir des cadeaux et invitations aux personnes ayant lancé cet appel d'offre, mais également d'accepter une invitation de leur part.

POUR ALLER PLUS LOIN

Vous trouverez la procédure cadeaux et invitations sur le lien intranet suivant :
<https://intranet.grant-thornton.fr/risk-management>

LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Dans le cadre de leurs activités professionnelles, les collaborateurs et associés placent les intérêts de Grant Thornton avant leurs intérêts personnels directs ou indirects et ne cherchent à tirer aucun avantage personnel.

Ils évitent tout conflit d'intérêts, réel ou apparent, dans l'exercice de leurs fonctions. Il est entendu par conflit d'intérêts toute situation ou arrangement en vertu duquel les activités ou les intérêts personnels d'un collaborateur ou associé entrent en conflit avec ses responsabilités au sein de Grant Thornton.

laquelle un membre de leur famille ou l'un de leurs proches, ou lui-même, pourrait profiter ou donner l'impression de profiter personnellement des relations de Grant Thornton avec ses clients ou ses fournisseurs.

Toute situation qui pourrait être interprétée comme un conflit d'intérêts potentiel, ou futur, doit être portée à la connaissance de son supérieur hiérarchique et de l'associé en charge de la mission concernée.

Les collaborateurs et associés doivent éviter une situation dans

EXEMPLE

Mon conjoint est Directeur Financier et sa société sollicite Grant Thornton pour une mission de conseil auprès de la direction Financière. Que dois-je faire ?

- 1. Je déclare cette situation comme un conflit d'intérêts afin d'empêcher Grant Thornton de répondre et d'effectuer cette mission,**
- 2. Je considère que cette situation n'est pas un conflit d'intérêts et je participe à la proposition commerciale ainsi qu'à la mission de conseil,**
- 3. Je déclare cette situation en amont de la réponse à l'appel d'offres et de la réalisation de la mission.**

Réponse 3 :

Une situation de conflit d'intérêts n'est pas interdite. Elle doit simplement être déclarée dans un souci de transparence. La transparence permet d'éviter à Grant Thornton ou à vous-même d'être accusé de favoritisme ou de complaisance dans l'exercice de la mission de conseil.

POUR ALLER PLUS LOIN

Vous trouverez le modèle de déclaration de conflit d'intérêts à effectuer sur le lien intranet suivant :
<https://intranet.grant-thornton.fr/risk-management>

LES RELATIONS AVEC NOS FOURNISSEURS

La responsabilité de la maîtrise de la chaîne de valeur repose sur chaque acteur de cette chaîne à son propre niveau. Grant Thornton a établi des relations contractuelles directes avec de nombreux fournisseurs de rang 1 à qui nous demandons de respecter les engagements formalisés à travers ce code. En

signant un contrat avec Grant Thornton, les fournisseurs de rang 1 s'engagent à accepter les dispositions du présent code. Ces critères doivent ainsi être déclinés à chaque rang de la chaîne dans le cadre des relations contractuelles directes entre un donneur d'ordre et son fournisseur.

LE CHOIX DE NOS PARTENAIRES

Le choix de nos partenaires répond pleinement à nos exigences en matière de déontologie et d'intégrité. Grant Thornton souhaite ainsi développer avec ses partenaires des pratiques commerciales loyales, transparentes, intègres et durables.

Le respect des principes formulés dans ce code est un critère essentiel de leur sélection. Nous attendons que chacun d'entre eux les comprenne, y adhère et les mette en œuvre dans un objectif commun de performance et de valeur partagée.

B/ Le respect de nos clients et de nos collaborateurs

Nous avons un profond respect à la fois pour nos clients et pour nos collaborateurs. C'est l'une des valeurs qui caractérise fortement toute l'organisation et l'activité de Grant Thornton et qui garantit cet équilibre auquel nous tenons, entre le service au client et le temps de la respiration personnelle.

NOTRE DÉONTOLOGIE, GARANTE DU RESPECT DE NOS CLIENTS

L'intérêt et la satisfaction de nos clients étant notre priorité, nos équipes d'auditeurs s'engagent à respecter leurs obligations en matière d'intégrité, d'impartialité, d'indépendance, de conflit d'intérêts, de compétences et de discrétion telles que prévues dans le Code de déontologie des Commissaires aux comptes.

Pour que nos clients puissent nous faire confiance et être assurés de notre éthique professionnelle et de notre déontologie, nos métiers s'engagent à garder une totale indépendance entre les missions de Commissariat aux comptes et les missions d'audit ou de conseil. Nous nous engageons de ce fait à ne pas effectuer de mission de conseil pour des clients dont nous

sommes déjà Commissaire aux comptes si ces dernières ne sont pas strictement encadrées par le régime des Services Autres que la Certification des Comptes (SACC).

Au-delà de nos obligations professionnelles, nous nous assurons en permanence de respecter notre devoir de conseil afin d'orienter et d'aider nos clients de la manière la plus adaptée et la plus diligente possible. Pour cela, nous mettons à disposition de nos clients des profils adaptés aux objectifs et aux travaux qu'ils nous ont confiés. De ce fait, nos prestations sont réalisées sur mesure pour nos clients.

LE RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE NOS SALARIÉS

Grant Thornton traite tous ses collaborateurs avec équité, éthique et dignité tout en favorisant un environnement de travail respectueux des conceptions philosophiques, idéologiques ou religieuses de chacun.

La Société offre à tous ses collaborateurs, l'égalité des chances en matière d'emploi, de rémunération, de formation et de gestion de carrière, sans distinction fondée sur l'âge, le sexe, l'appartenance politique ou religieuse, la nationalité, la situation de famille, la santé ou quelque autre facteur que ce soit.

De leur côté, tous les collaborateurs de Grant Thornton doivent entretenir et promouvoir des relations basées sur le respect de ces valeurs, et démontrer une empathie vis-à-vis des interlocuteurs qui commence par la perception donnée aux autres.

A cet égard, les collaborateurs doivent faire preuve de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions ce qui exclut tout abus du droit d'expression, tout prosélytisme ou acte de pression ou d'agression à l'égard des autres collaborateurs et bien entendu des clients. Dans ce cadre, il est attendu la plus grande neutralité dans la tenue vestimentaire, le comportement et les propos des collaborateurs afin de ne pas perturber le bon fonctionnement de l'entreprise et de préserver l'image et les valeurs prônées par Grant Thornton.

Grant Thornton protège les collaborateurs contre toute forme d'intimidation, d'atteinte à la vie privée ou de harcèlement de toute nature.

Tout collaborateur de Grant Thornton doit, pour ce qui le concerne, adopter une attitude positive, respecter les règles élémentaires de courtoisie, et favoriser une ambiance de travail constructive, stimulante, harmonieuse et professionnelle. Dans ce cadre, tout collaborateur doit également respecter les espaces de travail et adopter une conduite écoresponsable.

Grant Thornton souhaite encourager le travail collaboratif entre les salariés des différentes entités et favoriser la transversalité entre les métiers.

Tout collaborateur de Grant Thornton, quelque soit sa fonction ou son grade, contribue à la réussite collective en veillant au respect d'une bonne ambiance de travail.

Les *managers* doivent, quant à eux, créer un climat de confiance qui favorise le dialogue avec les membres de leurs équipes respectives et l'expression la plus libre possible de leurs préoccupations professionnelles. Ils doivent être à l'écoute de leurs collaborateurs et avoir une conduite exemplaire qui incarne pleinement les valeurs de l'entreprise. Ils doivent également s'assurer du respect de ces valeurs par leurs équipes.

LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET DES DONNÉES PERSONNELLES

Dans le cadre de nos activités, nous sommes amenés à collecter des données personnelles sur nos clients ou nos collègues.

Ainsi, conformément aux réglementations applicables, nous devons nous assurer que les personnes concernées par ces données sont bien informées du type d'informations que nous collectons et de l'utilisation que nous en faisons. Dans cette optique, ces personnes concernées doivent savoir qu'elles ont le droit de nous demander de rectifier ou de supprimer les données que nous possédons. De même, nous nous engageons à leur fournir les données que nous possédons si ces personnes en font la demande.

De plus, nous devons nous assurer que nous collectons uniquement les données strictement nécessaires à notre activité. Toutes données dites « sensibles » ne peuvent donc être collectées qu'avec l'accord de la personne concernée et si la loi nous y autorise.

Par ailleurs, nous nous assurons que notre système d'information dispose du niveau de sécurité adéquat afin de protéger efficacement les données que nous traitons.

Enfin, nous devons nous assurer que les éventuels prestataires ou tiers auxquels nous confierions nos données respectent les dispositions réglementaires relatives à la collecte et au traitement des données personnelles.

C/ Le respect de nos engagements sociétaux et environnementaux

LE SPONSORING ET MÉCÉNAT

Grant Thornton peut être amené à réaliser des actions de *sponsoring* ou de mécénat dans le respect des lois.

Cependant, en fonction des circonstances qui les entourent, les opérations de *sponsoring* ou de mécénat pourraient être considérées comme étant accordées en vue de corrompre.

C'est pourquoi il convient de s'assurer, face à une demande de *sponsoring* ou de mécénat, que les conditions légales sont bien respectées, qu'il y a une contrepartie clairement identifiée (publicité etc.) en adéquation avec les sommes versées, et que cette opération ne peut être interprétée comme étant à l'origine de la conclusion, par Grant Thornton, d'un contrat commercial ou de l'obtention d'un marché.

De même, Grant Thornton prohibe les paiements ou octrois d'avantages quelconques à tout parti politique.

Dans un souci de transparence, chaque acte de *sponsoring* ou de mécénat devra se conformer à la politique sur le *sponsoring* et le mécénat et être validé par la direction de la communication et par le *Risk Manager*.

De plus, chaque acte de *sponsoring* ou de mécénat devra faire l'objet préalablement d'un questionnaire d'indépendance disponible sur le lien suivant :

<https://intranet.grant-thornton.fr/risk-management>

EXEMPLE

Un prospect me propose de verser un don à son association afin d'en être *sponsor*. De plus, ce prospect m'indique que ce don permettra à Grant Thornton d'obtenir un marché de prestation de conseil. Que dois-je faire ?

1. Me renseigner sur l'association du prospect et accepter le don si cette association est légale et à but non lucratif. Je veillerai également à déclarer ce don conformément à la procédure.
2. Je refuse de *sponsoriser* l'association compte tenu de la contrepartie proposée.

Réponse 2 :

La contrepartie d'un *sponsoring* comporte nécessairement un aspect relatif à la communication. Obtenir un marché grâce à une activité de *sponsoring* n'entre donc pas dans ce cadre et peut ainsi être considéré comme un acte de corruption. Cette proposition doit donc être catégoriquement refusée, quelle que soit l'association concernée.

POUR ALLER PLUS LOIN

Vous trouverez la politique sur le *sponsoring* et le mécénat sur le lien intranet suivant :
<https://intranet.grant-thornton.fr/risk-management>

LE LOBBYING OU LA REPRÉSENTATION D'INTÉRÊT

Il est important pour Grant Thornton de contribuer et de participer au développement des métiers du Conseil, de l'Audit et du Commissariat aux comptes.

Toutefois, l'action menée par une entreprise auprès de responsables publics peut aisément être sujette à suspicion, en termes de corruption et de trafic d'influence. C'est pourquoi les actions de *lobbying* doivent être menées de manière particulièrement transparente.

Dans ce cadre, Grant Thornton a clairement identifié en son sein les personnes réalisant des actions de représentation d'intérêts.

Le cas échéant, Grant Thornton effectuera les déclarations nécessaires à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique conformément à ses obligations légales et respectera ses principes d'intégrité et de transparence édictés dans le présent code.

LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Grant Thornton s'engage pour la réduction des impacts environnementaux de ses activités et la sensibilisation des collaborateurs aux gestes éco-citoyens. Grant Thornton s'est engagé dans le même temps à quantifier ses impacts environnementaux. Son dispositif de *reporting* environnemental

couvre l'ensemble des activités en France. Grant Thornton quantifie depuis 2015 ses émissions de gaz à effet de serre, afin de guider les actions à entreprendre pour les limiter et de pouvoir mesurer les progrès accomplis.

D/ La culture d'exigence

Point de convergence de l'ensemble de ces valeurs : l'excellence. Nous entretenons une culture d'excellence pour le compte de nos clients et de nos collaborateurs parce que nous la leur devons.

LE MAINTIEN ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'éthique concernant ce domaine prend appui sur le rôle et les responsabilités du professionnel du cabinet, de l'équipe formation et des formateurs.

Les associés et collaborateurs du cabinet doivent considérer la qualité de leurs prestations comme une exigence de premier niveau.

Dans ce cadre, il leur appartient d'identifier les formations et autres activités qui peuvent leur permettre de mettre à jour leurs connaissances et de développer leurs compétences professionnelles.

Ils doivent s'impliquer dans la construction de leur programme de formation annuel et s'engager à suivre un minimum de 40 heures de formation par an (20 heures pour les fonctions internes, les avocats, les collaborateurs de Grant Thornton Société d'Avocats et ceux de Conseil Opérationnel et *Outsourcing*, *Business Process Outsourcing*).

Il est attendu d'eux qu'ils suivent les formations obligatoires qui sont planifiées en fonction de leur grade et de leur métier et qu'ils s'inscrivent, en accord avec leur hiérarchie, aux formations proposées à la carte qui répondent au mieux à leurs besoins.

Dès lorsqu'ils sont convoqués à une formation, les associés et collaborateurs ne peuvent plus annuler leur participation, sauf cas de force majeure. Un système de pénalité financière est mis en place pour toute absence non justifiée ou signalée moins de huit jours avant la date de la formation.

L'équipe *People & Culture* Développement des compétences et de la formation est chargée en coordination avec les directions métiers du cabinet et de leurs directions techniques, de la mise à jour, du maintien et du développement des compétences en offrant aux professionnels du cabinet les activités de formation continue nécessaires.

Elle est responsable de la pertinence des savoirs transmis. A ce titre, elle s'assure de la validité des contenus et garantit ainsi la qualité de la formation dispensée. Toute action dispensée doit être systématiquement évaluée et permettre à chaque stagiaire de se situer dans ses apprentissages et de progresser en identifiant ce qu'il a appris, le chemin parcouru et ce qu'il lui reste à apprendre.

L'équipe *People & Culture* doit également s'assurer que les animateurs des actions de formation ont une expérience suffisante et qu'ils suivent avant toute première animation une formation de formateur.

Enfin, le formateur doit s'inscrire lui-même dans une dynamique permanente de formation : veille professionnelle, actualisation de ses connaissances, maintien et développement de ses compétences. Il doit rechercher et élaborer les méthodes pédagogiques les plus adaptées afin de permettre aux stagiaires de comprendre et d'assimiler les savoirs transmis.

E/ Le courage au service de nos convictions

Le courage est une valeur de premier plan car dans notre environnement, il est important d'avoir des collaborateurs capables d'affirmer leurs convictions. C'est également la faculté d'affirmer sa différence, sa divergence d'opinion y compris en situation de rapport de force défavorable. Enfin, c'est un *leitmotiv* de bonne gouvernance en interne, que les différences puissent être exprimées ouvertement aussi avant-gardistes soient-elles.

LE COURAGE DE FAIRE PRÉVALOIR L'ÉTHIQUE SUR LES AFFAIRES

Le présent code tend à démontrer que Grant Thornton accorde à l'éthique une place centrale dans son organisation et dans la conduite de son activité.

De ce fait, Grant Thornton s'engage à ne pas déroger à ses principes et à ne jamais se compromettre en favorisant le *business* sur son éthique.

Les collaborateurs et les associés de Grant Thornton s'engagent à refuser des affaires, même lucratives, qui seraient contraires à ses valeurs. Pour cela, les collaborateurs et associés doivent avoir le courage de savoir dire « non » :

- Non à un client qui ferait une proposition induue,
- Non à un marché qui ne rassemblerait pas les conditions éthiques requises,
- Non à un *manager* qui donnerait des consignes non-éthiques.

Grant Thornton ne saurait pénaliser un collaborateur qui ferait prévaloir l'éthique et la déontologie sur la recherche du profit.

Si tel n'était pas le cas, Grant Thornton encourage l'ensemble de ses collaborateurs à signaler des comportements contraires aux principes énoncés dans le présent code, conformément aux dispositions présentées ci-après.

LE COURAGE D'ALERTER

Grant Thornton met à disposition de ses collaborateurs une procédure de recueil des signalements émis, leur permettant d'alerter l'entreprise notamment pour un manquement aux règles du présent code d'éthique.

Qui peut faire remonter une alerte ?

Tout collaborateur ainsi que tout collaborateur extérieur et occasionnel de Grant Thornton (personnel intérimaire, stagiaires, prestataires de services...).

Quel type d'alerte remonter ?

L'émetteur de l'alerte doit présenter de manière objective des faits matériellement vérifiables et dont il a eu personnellement connaissance. Les faits signalés doivent concerner l'un des cas suivants :

- Un manquement aux règles du Code d'éthique,
- Un crime ou un délit,
- Une violation grave et manifeste d'un engagement international, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale, de la loi ou du règlement,
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

La procédure d'alerte

Conformément à la procédure spécifique aux alertes internes, l'alerte peut être portée à la connaissance, soit du supérieur hiérarchique direct ou indirect, soit du référent du dispositif d'alerte. Le traitement est assuré par le destinataire de l'alerte, soit en propre, soit avec l'appui d'experts selon le domaine de l'alerte.

LE COURAGE DE PROTÉGER ET DE TRAITER LES ALERTES

Grant Thornton s'engage à traiter les alertes reçues de la manière la plus diligente et appropriée possible, et de prendre les mesures adéquates en cas d'alerte sérieuse et avérée remontée par un collaborateur ou un associé.

Pour s'assurer du parfait comportement de ses collaborateurs et du signalement de quelque comportement déviant que ce soit, Grant Thornton garantit aux utilisateurs du dispositif de lancement d'alerte une stricte confidentialité de leur identité et

des informations signalées. En effet, Grant Thornton s'est dotée d'un outil et d'une procédure particulièrement protectrice pour les lanceurs d'alerte. Ces derniers seront assurés, sous réserve que leur signalement ait été effectué de manière désintéressée et de bonne foi (conformément à la législation en vigueur) d'être protégés contre toutes représailles ou toutes mesures discriminatoires du fait de leur alerte.

POUR ALLER PLUS LOIN

Vous trouverez la présentation du dispositif d'alerte interne ainsi que la procédure de traitement des alertes sur le lien intranet suivant :

<https://intranet.grant-thornton.fr/risk-management>





À propos de Grant Thornton

Grant Thornton, groupe d'Audit et de Conseil, rassemble en France 2 000 collaborateurs dont 107 associés dans 23 bureaux, en se positionnant sur 5 métiers :

Audit, Expertise Conseil, Conseil Financier, Conseil Opérationnel et *Outsourcing*, Juridique et Fiscal.

Grant Thornton accompagne les entreprises dynamiques (sociétés cotées, entreprises publiques et privées) pour leur permettre de libérer leur potentiel de croissance, grâce à l'intervention d'associés disponibles et impliqués, épaulés par des équipes délivrant une expertise à très haute valeur ajoutée.

Grant Thornton France est membre de Grant Thornton International Ltd. Les membres de Grant Thornton International Ltd constituent l'une des principales organisations d'Audit et de Conseil à travers le monde.

Chaque membre du réseau est indépendant aux plans financier, juridique et managérial.

Grant Thornton, l'instinct de la croissance.

Agnès de RIBET

Directrice du *Marketing* et de la Communication

T 01 41 25 86 72

E agnes.deribet@fr.gt.com

Pascal LECLERC

Associé Audit, Directeur du *Risk Management*

T 01 41 25 88 61

E pascal.leclerc@fr.gt.com