



**médiaperformances**  
SHOPPER FIRST

# CHARTRE DES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES DE LA SOCIETE MEDIAPERFORMANCES

1. DROIT DU TRAVAIL ET DROITS DE L'HOMME	page 3
2. HYGIENE ET SECURITE	page 4
3. ENVIRONNEMENT	page 5
4. ETHIQUE PROFESSIONNELLE	page 6

## Introduction

---

### **Notre engagement**

La société Médiaperformances a à cœur d'apporter une contribution positive sur le plan social et environnemental en développant et en mettant en œuvre des pratiques professionnelles responsables qui lui permettent d'assurer sa réussite financière tout en déployant sa stratégie commerciale et ses activités de manière responsable. Nous cherchons ce faisant à créer de la valeur pour nos actionnaires et, de manière générale, les diverses parties prenantes, y compris nos salariés, nos partenaires commerciaux et les collectivités dans lesquelles nous sommes implantés.

Le Groupe Mediaperformances compte parmi les signataires du Pacte mondial des Nations Unies et souscrit, dans ce cadre, à 10 principes dans les quatre grands domaines que sont les droits de l'homme, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

### **Champ d'application**

Le présent Code s'applique à l'ensemble des fournisseurs et partenaires de l'entreprise Mediaperformances (ci-après dénommés « le ou les fournisseurs et le ou les partenaires »). L'obligation de respect de ce Code fait partie intégrante de tous les accords et contrats conclus entre Mediaperformances et ses fournisseurs et partenaires

Les dispositions du Code s'appliquent à l'ensemble du personnel, y compris aux collaborateurs intervenant à titre informel, aux salariés en contrat de courte durée et aux salariés à temps partiel. Il incombe aux fournisseurs et aux partenaires de veiller à ce que leurs sous-traitants ne contreviennent pas aux règles établies dans le présent Code. Cette obligation inclut la communication du contenu du Code et la vérification de la bonne mise en œuvre des mesures définies.

Les fournisseurs et les partenaires doivent également s'assurer que les sous-traitants considérés comme des travailleurs à domicile et les petits agriculteurs se conforment aux grands principes du Code, en fonction de la nature et de l'ampleur de leurs activités.

### **Respect des obligations**

Outre les dispositions du présent Code, les fournisseurs et partenaires devront se conformer à l'ensemble des lois et réglementations nationales. Si le Code et la législation nationale diffèrent, les fournisseurs et partenaires devront se plier aux règles les plus strictes. Les divergences entre les dispositions du présent Code et les lois nationales et autres normes applicables devront faire l'objet d'une évaluation par la société Médiaperformances, en concertation avec le fournisseur et le partenaire. Les fournisseurs et les partenaires doivent être en mesure d'attester du respect de leurs obligations. En cas de discordance, ils sont tenus d'informer immédiatement la société Médiaperformances.

La société Médiaperformances est convaincue qu'il est crucial pour son activité de nouer des partenariats à long terme avec ses fournisseurs et partenaires. Attachant une grande importance à une communication franche et ouverte avec nos prestataires, nous estimons que la transparence joue un rôle clé dans l'établissement de relations d'affaires fructueuses. En cas de non-respect des obligations définies, nous demandons à nos fournisseurs et partenaires de s'engager à remédier aux problèmes de non-conformité selon le calendrier établi dans le plan d'actions correctives.

La société Médiaperformances associe ses fournisseurs et ses partenaires à sa démarche d'amélioration continue et les aide à se conformer aux dispositions de la présente charte. Elle se réserve néanmoins le droit de mettre un terme aux accords conclus si un fournisseur ou un partenaire décide qu'il est impossible de se plier aux exigences définies dans ladite Charte ou si un fournisseur passe outre ses dispositions de manière répétée. La société Médiaperformances réexaminera périodiquement la présente Charte afin de veiller à ce qu'elle conserve sa validité et sa pertinence.

## 1. Droit du travail et droits de l'homme

---

### **Non-discrimination**

Le fournisseur et le partenaire refuseront toute discrimination fondée sur les origines ethniques, la couleur de peau, le genre, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, la caste, l'origine nationale ou sociale, le patrimoine, la naissance, l'appartenance syndicale, l'orientation sexuelle, l'état de santé, l'âge, le handicap ou sur d'autres caractéristiques distinctives. Toutes les décisions relatives à l'emploi, de l'embauche à la retraite en passant par le licenciement, devront reposer exclusivement sur des critères significatifs et objectifs.

### **Travail forcé**

Le fournisseur et le partenaire ne s'associeront à aucune forme de travail forcé et ne tireront profit d'aucune forme de travail forcé, y compris le travail en servitude, le travail sous contrat, l'esclavage ou la traite des êtres humains. Le personnel devra être autorisé à se déplacer librement et à quitter son lieu de travail une fois son temps de travail terminé.

### **Confiscation des pièces d'identité et documents de voyage**

Le fournisseur et le partenaire s'abstiendront de demander aux salariés de présenter leurs pièces d'identité originales ou tout autre document officiel original et de leur demander le versement d'une caution dans le cadre des conditions d'emploi.

### **Travail des enfants**

Le fournisseur et le partenaire s'interdisent d'avoir recours au travail des enfants et d'en tirer profit. Le fournisseur et le partenaire s'abstiendront de recruter des salariés âgés de moins de 18 ans à des postes exigeant la réalisation de travaux dangereux susceptibles de compromettre leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

### **Liberté syndicale et négociation collective**

Le fournisseur et le partenaire devront respecter le droit des salariés à former et à rejoindre des syndicats, ainsi que le droit à la négociation collective. Ils ne chercheront pas à inciter les salariés à adhérer à un syndicat particulier. Il lui est par ailleurs interdit de licencier des salariés au seul motif de leur appartenance syndicale.

Si aucun syndicat légalement reconnu n'existe dans la région où le site est implanté, ou si seules des organisations autorisées par l'Etat sont permises, le fournisseur et le partenaire soutiendront les initiatives visant à instaurer des moyens alternatifs permettant une représentation effective des intérêts du personnel.

### **Harcèlement**

Le fournisseur et le partenaire protégeront les salariés contre tout acte de harcèlement physique, verbal, sexuel ou psychologique et contre toutes insultes ou menaces intervenant sur le lieu de travail et émanant de collègues ou de responsables.

### **Temps de travail, avantages et rémunération**

Le fournisseur et le partenaire veilleront au respect de l'ensemble des lois applicables et pratiques en vigueur dans le secteur (celles prévoyant les modalités les plus strictes s'appliqueront), en matière de rémunération, de temps de travail, d'heures supplémentaires et d'avantages.

Les salariés ne pourront se voir imposer de travailler plus de 48 heures par semaine.

Les heures supplémentaires devront rester occasionnelles et reposer sur le volontariat. Elles ne pourront excéder 12 heures hebdomadaires ou les limites prévues par la législation et la réglementation locales applicables à la durée légale du travail et aux heures supplémentaires. Si le recours aux heures supplémentaires est nécessaire, il

doit reposer sur le volontariat et être communiqué au salarié. Les heures supplémentaires seront rémunérées à un taux supérieur au taux horaire et réglées de manière régulière dans la monnaie ayant cours légal.

Les salariés ont droit à au moins un jour de repos sur sept. Il conviendra de leur accorder des pauses raisonnables au cours de leur journée de travail et des temps de repos suffisants entre leurs périodes de travail.

Sauf dispositions inscrites dans le droit national, les retenues sur salaire au titre de mesure disciplinaire sont interdites sans la permission expresse du salarié concerné.

### **Congés rémunérés**

Le fournisseur et le partenaire accorderont à l'ensemble des salariés le droit à des congés maladie et à des congés annuels, ainsi que, en application de la législation nationale, à des congés parentaux ouverts aux salariés amenés à prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté.

Les salariés qui prennent un congé parental ne sauraient être licenciés ou menacés d'un licenciement. Ils devront par ailleurs être en mesure de retrouver leur emploi précédent au même niveau de rémunération et continuer à bénéficier des mêmes avantages.

### **Contrats des salariés**

Un contrat de travail écrit, compréhensible et juridiquement contraignant sera remis à chacun des salariés. Les dispositions en vigueur pour les salariés non permanents et saisonniers ne devront pas être moins favorables que celles applicables aux collaborateurs permanents.

## **2. Hygiène et sécurité**

---

Le fournisseur et le prestataire devront veiller à ce que le cadre de travail de son personnel offre de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité, notamment en ce qui concerne la protection contre les incendies, les accidents et les substances toxiques. Le fournisseur et le partenaire seront également tenu d'élaborer et de tenir à jour des plans d'hygiène et de sécurité définissant clairement les mesures à prendre pour protéger les salariés et les autres personnes affectées par l'activité de l'entreprise.

Le fournisseur et le prestataire devront par ailleurs identifier et éliminer progressivement ou maîtriser les dangers présentant un risque pour le personnel et les autres personnes présentes sur ses sites ou pour l'environnement.

### **Systemes, documentation et accidents**

Le fournisseur et le prestataire devront mettre en place et réactualiser des systèmes efficaces d'information et de consultation des salariés en ce qui concerne les questions d'hygiène et de sécurité. Ces systèmes devront lui permettre de tenir une comptabilité précise des accidents, blessures et expositions connues à des risques en matière d'hygiène et de sécurité dans le cadre professionnel, conformément à la législation locale.

### **Formation et équipement de protection individuelle**

Le fournisseur et le prestataire devront fournir à leurs salariés l'équipement de protection requis ainsi que la formation nécessaire à la réalisation de leurs tâches en toute sécurité.

### **Infrastructure sanitaire**

Le fournisseur et le prestataire devront fournir des infrastructures sanitaires adaptées et propres, et notamment un accès à des toilettes et à l'eau potable, répondant aux besoins de ses salariés et appropriées au regard des effectifs. Lorsqu'il est assuré par le fournisseur, l'hébergement devra satisfaire aux mêmes exigences, y compris aux dispositions générales susmentionnées applicables à l'hygiène et à la sécurité.

**Accidents et urgences sanitaires**

Le fournisseur et le prestataire sont tenus d'établir et de tenir à jour des procédures d'urgence permettant de parer et de réagir à l'ensemble des urgences sanitaires et accidents industriels concernant la collectivité environnante.

**Recours au personnel de sécurité de l'entreprise**

Le fournisseur et le partenaire veilleront à ce que ses agents de sécurité ne puissent porter atteinte à la liberté et à la sécurité d'autrui.

### 3. Environnement

---

Le fournisseur et le partenaire seront tenus de respecter l'ensemble de la législation environnementale nationale applicable. Ils devront se tenir informé des exigences législatives actuelles relatives à l'impact environnemental de ses activités, produits et services et veiller au respect de la loi par le biais de formations, d'opérations de sensibilisation, de contrôles opérationnels et de mesures de suivi.

**Gestion des questions environnementales**

Le fournisseur et le partenaire devront s'attacher à systématiquement prévenir et limiter les répercussions négatives de ses activités, produits et services sur l'environnement et y remédier grâce à une approche proactive et à une gestion responsable des questions environnementales.

Ils leurs incomberont de mettre en place un système environnemental et de dresser des rapports relatifs à l'impact environnemental de ses activités. Le fournisseur et le partenaire devront faire la preuve des améliorations continues de ses performances environnementales générales au regard de certains aspects environnementaux importants.

**Pollution atmosphérique, pollution sonore et pollution des eaux**

Le fournisseur et le partenaire devront veiller au respect des lois et réglementations applicables en matière de pollution atmosphérique, de pollution sonore et de rejets dans les sols et les eaux.

**Déchets**

Le fournisseur et le partenaire devront dresser et tenir à jour une liste des déchets dangereux et non dangereux afin d'assurer un suivi de la nature et de la quantité des déchets générés.

Ils leurs incomberont également de définir une procédure encadrant la manutention, le transport et l'élimination des déchets dans de bonnes conditions de sécurité. Les déchets dangereux ne pourront être mis en décharge ni incinérés sur le site, sauf si cette démarche a été autorisée et approuvée par les autorités locales. Si des déchets non dangereux sont mis en décharge ou incinérés sur site, toutes les exigences légales applicables devront être respectées.

**Produits chimiques**

Le fournisseur et le partenaire devront disposer d'une procédure écrite encadrant l'achat, le stockage, la manutention et l'utilisation des substances chimiques. Cette procédure devra inclure des consignes relatives à la manutention et à l'utilisation sûres des produits chimiques, et insister particulièrement sur les produits dangereux.

## 4. Ethique professionnelle

---

### **Corruption, cadeaux et divertissements**

Le fournisseur et partenaire ne devront pas se livrer à des faits de corruption, d'extorsion ou de détournement de fonds ni chercher à influencer de manière illicite des agents de l'Etat et/ou le système judiciaire afin d'obtenir des avantages indus ou illégitimes.

Le fournisseur et partenaire devront également s'abstenir d'offrir des financements, des dons, des cadeaux à des salariés de la société Mediaperformances ou à d'autres interlocuteurs au sein de la société Mediaperformances afin d'influencer des décisions commerciales.

Pour obtenir davantage d'informations sur les politiques de la société Mediaperformances en matière de responsabilité sociale, nous vous invitons à nous contacter.

Société Mediaperformances

24 quai Gallieni

92156 Suresnes cedex

01.40.99.21.21

[accueil@mediaperf.com](mailto:accueil@mediaperf.com)

<https://mediaperformances.net/>