

Introduction

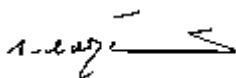
Au sein de Rothschild & Co, nous croyons que c'est grâce à une approche singulière que nous pouvons faire la différence dans la gestion des affaires et du patrimoine de nos clients.

Nous devons notre héritage unique et notre bilan éloquent à une culture fondée sur des valeurs fortes. C'est ainsi que nous gagnons la confiance de nos associés, de nos clients et de nos actionnaires, et c'est ce qui motive notre engagement en faveur de la responsabilité d'entreprise, aujourd'hui et à l'avenir. Nous sommes déterminés à conforter une culture ancrée dans la conduite responsable des affaires, qui prend résolument en compte notre impact, en tant que groupe, sur nos collaborateurs, notre industrie, nos communautés et notre planète.


Nous valorisons particulièrement la bonne conduite, elle-même fondée sur la responsabilité personnelle et l'engagement dans la manière dont nous travaillons les uns avec les autres, avec nos clients et nos partenaires. Ce Code de Conduite définit les comportements que nous attendons de nos collaborateurs pour favoriser des pratiques commerciales responsables, ainsi que les conséquences potentielles en cas de manquement aux normes exigeantes que nous avons établies.

Ce Code de Conduite s'adresse et s'applique à tous ceux qui travaillent pour Rothschild & Co: associés, directeurs exécutifs, cadres et employés, qu'ils soient permanents, temporaires ou prestataires externes. Nous attendons également de tous les tiers qui fournissent des biens ou des services pour Rothschild & Co, ou qui agissent en son nom, qu'ils respectent les principes du Code.

Les termes techniques, lorsqu'ils apparaissent pour la première fois, sont signalés en *italique* et leur définition se situe en dernière page.



David de Rothschild



Alexandre de Rothschild

1. Responsabilité personnelle

Ce Code de Conduite, ainsi que notre règlement intérieur et nos politiques, nos procédures et nos lignes directrices, établissent un cadre dans lequel Rothschild & Co souhaite voir évoluer ses collaborateurs. Le non-respect du Code, du règlement intérieur et des politiques applicables, des procédures et des lignes directrices, peut entraîner des pertes ou des dommages pour la société. C'est la raison pour laquelle il est important que chaque collaborateur en prenne connaissance et s'assure de les respecter dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

En cas d'action ou de comportement d'un collaborateur non conforme au Code de Conduite ou à toute autre politique ou procédure applicable, la société pourra prendre toutes les mesures appropriées, y compris disciplinaires. Les actions et comportements doivent tenir compte tant de l'esprit et des objectifs de ces documents que de leurs dispositions particulières.

Toute action ou tout comportement d'un collaborateur constituant ou considéré comme constituant une violation du Code de Conduite, d'une politique ou d'une procédure, fera l'objet d'une enquête. Les Ressources Humaines, en collaboration avec, le cas échéant, la Direction, les supérieurs hiérarchiques, le service Juridique, Conformité et Risques, le service Informatique, et le service Comptabilité, seront impliqués dans l'enquête. L'objectif de l'enquête sera d'établir les faits et les circonstances de chaque cas particulier. Une fois ces faits établis, la Direction du secteur d'activité concerné, en collaboration avec les Ressources Humaines, se prononcera sur les mesures adéquates à prendre.

En tant que manager ou chef d'équipe, comment pouvez-vous promouvoir la bonne conduite ?

La meilleure façon de promouvoir la bonne conduite est de diriger avec intégrité et par l'exemple. Assurez-vous de connaître le Code de Conduite et de toujours vous y conformer. Soyez accessible et créez un environnement de communication ouverte et honnête; vous encouragez ainsi vos collègues à agir de la même façon, à faire part de leurs préoccupations et à demander de l'aide.

- Lisez, comprenez et appliquez le Code de Conduite, les politiques, les procédures, les standards et les lignes directrices de Rothschild & Co (par exemple, le règlement intérieur, les politiques du groupe).
- Signalez toute infraction à la loi, à la réglementation ou au Code de Conduite à votre supérieur hiérarchique ou par le biais d'un d'autre canal, tel que la permanence téléphonique indépendante pour le lancement d'alerte (recherchez « Safecall » sur R&CConnect).
- Faites-vous entendre si vous avez une inquiétude ou si vous soupçonnez une irrégularité ou des actes *répréhensibles* - qu'ils vous concernent ou concernent vos subordonnés directs ou d'autres personnes.

Les mesures prises à l'encontre de la personne incriminée pourront inclure ce qui suit :

- Un avertissement verbal
- Un avertissement par écrit
- Une incidence sur l'évaluation annuelle
- Une réduction de la rémunération variable
- Le licenciement

Toutes les enquêtes ou décisions relatives à ces questions seront menées conformément aux processus établis et dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Nous agissons toujours de manière équitable et transparente dans les cas de soupçon de violation des politiques ou du Code de Conduite. Plus particulièrement, lorsque nous examinerons les violations potentielles et les mesures à prendre en cas de violation desdites règles, nous étudierons un certain nombre de facteurs, qui comprennent :

- L'ancienneté de la personne incriminée.
- La nature et la gravité de la violation concernée.
- L'impact de cette violation sur la société ou sur les employés de la société et ses clients.
- Le nombre de violations antérieures commises par la personne concernée, le cas échéant.

La décision et les mesures qui seront prises seront fondées sur une évaluation globale de l'action ou de la violation commise, et des circonstances dans lesquelles elle a été commise.

Nous ne chercherons pas, en règle générale, à donner de suite en cas d'erreur commise de bonne foi et prendrons aussi en compte le fait qu'une personne se signalerait dès qu'elle a commis ou pense avoir commis une erreur. Nous serons également attentifs aux cas où une personne cherche à prendre les mesures appropriées, par exemple en entamant une discussion et une consultation avec son supérieur hiérarchique ou l'équipe conformité locale, pour remédier à son erreur et pour atténuer tout dommage qui pourrait en résulter.

2. Professionnalisme et protection de la réputation de Rothschild & Co

Rothschild & Co requiert de son personnel qu'il respecte d'exigeantes normes de professionnalisme et d'intégrité. Ceci s'applique à tous les conseils et services fournis aux clients ainsi qu'au comportement des collaborateurs.

Notre personnel est tenu de s'abstenir de tout comportement qui pourrait être perçu de manière négative par nos clients, collègues, régulateurs et par l'opinion publique.

La renommée et la réputation de Rothschild & Co sont les atouts majeurs de la société, et porter atteinte à ceux-ci pourrait avoir des conséquences graves et d'une portée considérable. Chaque employé de Rothschild & Co est tenu d'éviter les activités, les comportements ou les communications qui pourraient avoir un impact négatif sur la renommée et la réputation de Rothschild & Co.

Je souhaite tenir un blog traitant des marchés financiers, sur mon temps libre, en utilisant mon propre terminal et sans référence au nom de Rothschild & Co. Est-ce acceptable ?

Non. Même si vous ne vous identifiez pas comme employé de Rothschild & Co, vous n'êtes pas autorisé à faire des commentaires ou à fournir des informations sur des questions liées à votre emploi ou à votre rôle au sein du groupe (sauf autorisation explicite du département Corporate Affairs).

- Gardez toujours à l'esprit que la renommée et la réputation de Rothschild & Co sont les atouts majeurs de la société.
- Veillez à ce que vos communications externes ne portent jamais préjudice à la renommée de Rothschild & Co.
- Signalez toute demande de renseignements de la part de médias directement à l'équipe Corporate Affairs.

3. Conformité avec la loi, les règles et les réglementations

Dans le cadre de l'exercice des activités de Rothschild & Co, les employés de la société doivent se conformer en tout temps aux dispositions réglementaires, à l'environnement juridique et aux lois des différentes *juridictions* dans lesquelles Rothschild & Co opère ou exerce ses activités.

Les politiques, procédures et lignes directrices de Rothschild & Co sont conçues pour être conformes aux obligations légales et réglementaires de la société, y compris à l'intention et à l'esprit des lois et règlements.

S'il n'est pas attendu des employés qu'ils connaissent les détails de chaque loi ou réglementation, il est important que les employés connaissent suffisamment ces normes pour pouvoir identifier une situation où il serait nécessaire de consulter et prendre conseil de leur manager ou d'un autre employé de Rothschild & Co. A cette fin, chaque employé de Rothschild & Co est tenu de lire, de comprendre et de respecter les politiques, les procédures et les lignes directrices qui s'appliquent à son emploi, et de participer à toutes les formations obligatoires relatives à la conformité et aux autres formations professionnelles qui lui seront proposées par la société. Ceci comprend les qualifications réglementaires pertinentes.

Il est important que chaque employé soit conscient qu'enfreindre la loi et/ou contrevenir aux réglementations pourrait entraîner des sanctions civiles et pénales pour Rothschild & Co et/ou les personnes concernées, ainsi que, potentiellement, une atteinte à la réputation de Rothschild & Co et de la personne concernée.

Le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, le contournement de sanctions économiques et la corruption méritent une attention toute particulière. Les actions des institutions financières et de leurs employés jouent un rôle primordial dans le cadre de l'effort mondial visant à prévenir ces infractions, et l'efficacité de nos actions dans ce domaine reçoit l'attention des organismes de régulation, des gouvernements, des organisations internationales et des organismes chargés de l'application de la loi.

Il est donc important que chaque employé de Rothschild & Co connaisse et respecte les politiques, procédures et lignes directrices de la société qui visent à détecter et à décourager le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, la violation des sanctions économiques et la corruption. Pour ce faire, chaque employé doit être vigilant et faire preuve de bon sens lorsqu'il est confronté à des transactions inhabituelles ou suspectes, ou lorsqu'il traite des transactions qui impliquent des personnes ou des entités qui peuvent être soumises à des sanctions. En outre, chaque employé doit se conformer aux procédures de Rothschild & Co lorsqu'il accepte des nouveaux clients et faire preuve d'équité, d'honnêteté et de transparence dans la conduite de ses activités.

Vous êtes en désaccord avec un collègue sur le caractère inhabituel ou suspect d'une transaction effectuée par un client. Que devez-vous faire ?

Vous devriez faire part de cette préoccupation à votre supérieur hiérarchique. Si nécessaire, adressez-vous à l'équipe de conformité locale. Gardez à l'esprit que tous les employés doivent être vigilants lorsqu'ils sont confrontés à des transactions ou à des activités potentiellement inhabituelles ou suspectes. Le fait de remonter l'information à votre hiérarchie permet un examen plus approfondi de la transaction et peut contribuer à vous protéger, ainsi que Rothschild & Co, de toute implication dans des activités illégales.

- Lisez, comprenez et conformez-vous aux politiques, procédures et lignes directrices de Rothschild & Co qui vous concernent.
- Conformez-vous non seulement aux dispositions spécifiques des lois et règlements, mais aussi à leur esprit et à leur intention.
- Veillez à suivre toutes les formations obligatoires et autres formations professionnelles nécessaires.

4. Confidentialité et protection des renseignements à caractère personnel ou relatifs aux clients

Renseignements à caractère personnel

Rothschild & Co s'engage à protéger la confidentialité des renseignements à caractère personnel et *non publics* qu'elle détient sur ses clients et sur ses employés. La société est tenue de s'assurer que la collecte, l'utilisation, l'extraction et le transfert de ces renseignements personnels sont conformes aux lois régissant la protection des données, aux politiques, aux procédures, aux lignes directrices et aux obligations contractuelles de Rothschild & Co.

Renseignements relatifs aux clients

Rothschild & Co et ses employés ont souvent accès à des informations confidentielles concernant les clients de Rothschild & Co, aux conseils financiers ou aux conseils en matière d'investissement fournis à nos clients, aux opérations sur titres effectuées pour les comptes de nos clients et à d'autres informations non publiques.

Les employés de Rothschild & Co doivent saisir l'importance de protéger, de ne pas divulguer, et de ne pas abuser de ces renseignements relatifs au client. Pour cette raison, les renseignements relatifs aux clients ne peuvent être évoqués et partagés avec d'autres employés de Rothschild & Co que selon le principe du *need to know*, et ces renseignements ne doivent jamais être divulgués ou faire l'objet de discussions à l'extérieur de Rothschild & Co, en dehors du strict accomplissement de nos missions.

Dans tous les cas, les employés de Rothschild & Co doivent porter une attention particulière à la manière dont sont utilisés et conservés les renseignements se rapportant aux activités commerciales de Rothschild & Co et de ses clients, ainsi qu'au lieu où ces renseignements sont utilisés et conservés. Par conséquent, nous devons tous être vigilants afin d'éviter toute divulgation involontaire d'informations confidentielles, et vous devez lire l'Acceptable Use Policy du groupe et vous y conformer.

En règle générale, chacun doit être vigilant selon l'endroit où il se trouve et être conscient de qui pourrait accidentellement voir ou entendre des informations confidentielles. Les mesures spécifiques suivantes, entre autres, doivent être prises :

- Ne pas discuter d'informations confidentielles dans les espaces publics, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des bureaux de Rothschild & Co, ni en famille ou entre amis.
- Veiller à ne pas laisser d'informations confidentielles sur un bureau, dans les salles de conférence ou dans d'autres lieux publics.
- Être conscient des dangers et de l'insécurité inhérents aux médias sociaux. Les médias sociaux externes ne doivent pas être utilisés pour mener des activités en lien avec Rothschild & Co ou communiquer à leur sujet, notamment (mais pas exclusivement) lorsque ces activités impliquent des renseignements confidentiels et non publics.
- Sécuriser les renseignements confidentiels en ne laissant rien sur votre bureau, en rangeant les dossiers dans un tiroir verrouillé et en verrouillant les postes informatiques lorsque vous n'êtes pas à votre bureau.
- Être conscient des risques relatifs à la cybercriminalité et suivre les politiques, la procédure et les lignes directrices de Rothschild & Co relatives à l'informatique et à la sécurité internet.
- Éviter de lire les renseignements relatifs à la société ou aux clients sur les appareils mobiles en public, où d'autres personnes pourraient en voir le contenu.

Un ancien collègue de Rothschild & Co vous demande des copies de documents sur lesquels vous avez tous deux travaillé. Vous découvrez également qu'il a déjà imprimé de nombreux autres documents sur lesquels il a travaillé lorsqu'il était employé au sein du groupe. Devez-vous le signaler ?

Oui. Il s'agit d'informations confidentielles et vous êtes tenu de les protéger. Vous devez signaler la situation à votre supérieur hiérarchique et à l'équipe chargée de la sécurité de l'information, en tant qu'infraction potentielle. Vous ne pouvez en aucun cas partager les informations demandées avec votre ancien collègue.

- Vous ne devez partager les renseignements relatifs aux clients et n'en discuter qu'avec les collaborateurs de Rothschild & Co qui sont autorisés à les recevoir, et uniquement selon le principe du need to know.
- Signalez immédiatement toute violation de données ou de confidentialité (qu'elle soit suspectée ou avérée), ainsi que la perte ou le vol de tout bien appartenant à Rothschild & Co (par exemple, un ordinateur ou un téléphone portable).
- Ne transférez en aucun cas de courriers électroniques ou d'informations liées au travail vers votre compte de messagerie personnel.

5. Abus de marché, délits d'initiés et règles régissant les transactions personnelles des employés

Il est possible que Rothschild & Co ou ses employés acquièrent de temps à autre des renseignements non publics, qu'un investisseur raisonnable pourrait utiliser pour l'aider à prendre des décisions d'investissement concernant une société donnée. C'est ce que l'on appelle une *information privilégiée*, qui comprend des renseignements qui, s'ils étaient accessibles au public, seraient susceptibles d'avoir un effet significatif sur le prix d'un investissement.

L'achat ou la vente de titres par Rothschild & Co ou l'un de ses employés, alors que Rothschild & Co ou cet employé possède des informations privilégiées sur ces titres, est illégal(e). Ceci constitue un *délit d'initié*, lequel est une forme d'abus de marché, soumis à la fois à des sanctions civiles et à des sanctions pénales. La divulgation inappropriée d'informations privilégiées est aussi une forme d'abus de marché.

De plus, la loi interdit à Rothschild & Co et à ses employés de s'adonner à toute manipulation de marché. Les manipulations de marché comprennent les situations dans lesquelles une personne adopte un comportement susceptible de créer une fausse impression ou une impression trompeuse sur l'offre, la demande, le prix ou la valeur d'un titre, ou les situations dans lesquelles cette personne tente de fausser le marché.

Il est de la plus haute importance que tous les employés de Rothschild & Co respectent les règles régissant les transactions effectuées pour leur compte personnel (y compris notamment les comptes de leurs familles et de leurs amis) qui s'appliquent dans la juridiction dont ils relèvent.

Dans le cadre d'une opération sur laquelle vous travaillez, vous avez pris connaissance d'informations non publiques au sujet d'une société dont votre ami détient des actions. Cette information est susceptible d'avoir un impact négatif sur le prix de l'action et vous pensez que vous devriez prévenir votre ami. Pouvez-vous le faire ?

Non. Vous ne devez partager aucune information confidentielle ou non publique avec qui que ce soit. Partager des informations de ce type avec votre ami, ou d'autres personnes, constituerait une divulgation illégale d'information privilégiée. Il vous est également interdit d'utiliser ces informations pour acheter ou vendre des titres.

- Respectez à la lettre les règles relatives aux abus de marché.
- N'utilisez pas d'information privilégiée à mauvais escient (par exemple, pour acheter ou vendre des titres si vous êtes en possession d'informations non publiques qui y sont liées), et abstenez-vous d'aider quiconque à le faire.
- Évitez de participer à des opérations ou d'adopter des comportements susceptibles de nuire à l'intégrité des marchés.

6. Conflits d'intérêts

Il est vital pour la marque Rothschild & Co que nous soyons perçus comme indépendants et capables d'identifier et de gérer les conflits d'intérêts. Outre les préoccupations d'ordre juridique et réglementaire, les conflits d'intérêts peuvent également avoir des répercussions sur la réputation de Rothschild & Co et sur ses relations avec ses clients.

Le principe essentiel de la politique du groupe en matière de conflits d'intérêts est le suivant : Rothschild & Co doit agir de manière appropriée et fournir des conseils objectifs, dans le meilleur intérêt de ses clients.

La politique du groupe en matière de conflits d'intérêts tient compte de toutes les circonstances qui peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts en raison de la structure et des activités commerciales d'autres sociétés du groupe.

En outre, le groupe adopte une approche prudente en matière d'identification et de gestion des conflits d'intérêts, de manière à protéger efficacement les intérêts de ses clients, notamment en préservant sa capacité à leur fournir des conseils objectifs.

Nous attachons une grande importance au fait d'identifier, d'éviter et de gérer de manière appropriée les conflits d'intérêts, qu'ils soient avérés ou potentiels. Le traitement des informations confidentielles, que nous considérons comme une priorité absolue, est essentiel à la bonne gestion des conflits d'intérêts.

Les banquiers de Rothschild & Co travaillent en étroite collaboration avec les services conformité local et du groupe afin d'identifier et d'analyser les conflits d'intérêts au début de chaque projet. Chaque nouveau projet est vérifié et approuvé dans le cadre d'un processus interne obligatoire appelé « New Project Proposal »(NPP). Dans le cas où des conflits subsistent ou ne peuvent être résolus ou gérés de manière appropriée, il existe un protocole défini pour les soumettre à un comité de direction afin de les résoudre.

Rothschild & Co utilise les méthodes standard de l'industrie pour traiter les conflits d'intérêts, notamment les bases de données de transactions, les barrières à l'information, la séparation physique, la mise en quarantaine ex-post des informations, la divulgation, et, en dernier recours, le refus du mandat. Ce dernier cas ne se produira que s'il est déterminé que le conflit ne peut pas être géré et/ou que l'intérêt d'un client ne peut être protégé. Sur demande, Rothschild & Co mettra en place des mesures supplémentaires, telles qu'un régime de vérification de listes personnalisées/ciblées pour donner aux clients une tranquillité d'esprit supplémentaire lorsqu'ils ont des inquiétudes spécifiques ou des intérêts concurrents connus.

Vous avez reçu des renseignements confidentiels d'un client au cours d'une transaction qui est maintenant terminée (bien que les renseignements eux-mêmes restent confidentiels), qui vous seraient utiles dans une transaction pour un autre client. Pouvez-vous les communiquer ou les utiliser d'une autre manière lors de cette deuxième transaction ?

Non. Il s'agit d'un conflit d'intérêts direct. Vous ne devez pas utiliser les renseignements confidentiels fournis par un client à d'autres fins que celles auxquelles ils étaient destinés.

- Il relève de la responsabilité de chaque employé du groupe Rothschild & Co d'être attentif à l'éventualité d'un conflit d'intérêt, et de suivre la politique du groupe en matière de conflits d'intérêts ainsi que les procédures commerciales appropriées.
- La confidentialité doit être maintenue avant, pendant et après (durant une période appropriée) la fin de la relation formelle avec un client.
- Tous les employés doivent respecter les règles de leur division ou entité du groupe Rothschild & Co en matière de transactions personnelles, d'Outside Business Interests et de Cadeaux et Avantages.

7. Outside business interests

Les employés de Rothschild & Co doivent éviter les emplois ou les activités commerciales, parmi lesquels les investissements personnels et les postes de direction, qui entrent en conflit avec leurs fonctions au sein de Rothschild & Co, qui compromettent leur loyauté, ou qui créent ou semblent créer un conflit d'intérêts. Lorsqu'une activité répond à ces critères, l'employé doit obtenir un accord préalable, conformément aux règles locales.

Chaque employé doit informer son responsable conformité local de ses outside business interests et doit promptement l'informer de l'emploi, de la situation ou de la transaction impliquant un conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou potentiel. Si le responsable conformité détermine qu'il existe un conflit réel ou potentiel, et si aucune méthode appropriée visant à gérer ce conflit n'est identifiée, il est possible que l'employé doive mettre fin à l'intérêt externe.

Vous envisagez de créer et de gérer une entreprise en ligne. Vous mènerez cette activité parallèlement à votre emploi chez Rothschild & Co. Cela est-il autorisé ?

Peut-être. Vous devez déclarer ce projet à votre responsable local de la conformité pour examen. Le service juridique, conformité et risques tient à jour une base de données sur les outside business interests afin de superviser les activités externes et de s'assurer qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts avec votre emploi au sein du groupe.

- Faites preuve de transparence avec Rothschild & Co en ce qui concerne vos intérêts externes .
- N'oubliez pas que les employés doivent donner la priorité à leurs fonctions professionnelles avant toute autre opportunité ou activité commerciale.
- Ne vous engagez pas dans une activité qui entre en concurrence avec l'activité ou les autres intérêts de Rothschild & Co.

8. Utilisation des fonds ou des biens de Rothschild & Co

La politique de Rothschild & Co est d'exiger de la part de chaque employé qu'il rende compte de l'utilisation des fonds et des biens appartenant à Rothschild & Co, et d'interdire l'utilisation personnelle de ces fonds ou de ces biens. Afin d'éviter toute ambiguïté, précisons que les biens de Rothschild & Co comprennent un large éventail d'informations et de documents, dont les plans d'affaires, les idées originales, les bases de données, les informations relatives aux salaires, les bases de données clients, les contrats et autres documents juridiques, les données financières non publiées et les rapports et autres *propriétés intellectuelles*.

Aucun employé ne peut s'approprier, ou autoriser un autre employé à s'approprier, pour son usage personnel, les fonds ou les biens appartenant à Rothschild & Co. Le détournement de fonds ou de biens peut constituer un vol et exposer l'employé à des mesures disciplinaires de la part de Rothschild & Co pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi qu'à des sanctions civiles et pénales.

Aucun paiement de la part ou au nom de Rothschild & Co ne sera approuvé ou effectué si une partie de ce paiement a vocation à être utilisée à des fins autres que celles décrites dans les documents justificatifs du paiement. Des registres doivent être tenus et comporter des détails raisonnables, reflétant de manière exacte et fidèle les transactions qu'ils décrivent et l'utilisation des fonds ou des biens de Rothschild & Co.

Les questions concernant le bien-fondé de l'utilisation des fonds ou des biens de Rothschild & Co doivent être adressées à votre responsable conformité local.

Mon adresse de messagerie Rothschild & Co est-elle considérée comme un actif de l'entreprise ?

Oui. Par conséquent, votre adresse électronique ne doit être utilisée qu'à des fins professionnelles (par exemple, elle ne doit pas être utilisée comme nom d'utilisateur pour un compte personnel). Les questions concernant le bien-fondé de l'utilisation des fonds ou des biens de Rothschild & Co doivent être adressées à votre responsable conformité local.

- Veillez à protéger tous les actifs de Rothschild & Co (y compris la marque, la propriété intellectuelle, les actifs financiers, les actifs technologiques et les actifs physiques).
- Ne prenez aucun bien ou propriété appartenant à Rothschild & Co pour votre usage personnel.

9. Bribery and corruption

Cette section (ainsi que la section 10 concernant le lancement d'alerte) constitue le Code de Conduite anti-corruption de Rothschild & Co en application de la loi française n° 2016-1691 (dite loi Sapin II). Rothschild & Co adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption (qui est pénalement répréhensible) et s'engage à opérer de manière équitable, honnête et transparente. Tous les employés doivent adhérer pleinement à l'ensemble des dispositions de la politique du groupe en matière de lutte contre la corruption (ainsi qu'à toutes règles et procédures locales supplémentaires sur ce sujet). Ils doivent faire preuve d'une attention particulière et de bon sens dans le cadre des activités et scénarios suivants.

Règles à suivre

- Vous ne devez pas offrir, promettre ou donner (directement ou indirectement) à quiconque un objet, service ou avantage de valeur s'il est destiné, ou pourrait raisonnablement être perçu comme étant destiné, à favoriser une transaction ou à conserver un courant d'affaires, à inciter à une action inappropriée, à obtenir un avantage indu ou à influencer le jugement ou la prise de décision.
- Vous ne devez pas accepter ou solliciter un objet, service ou avantage de valeur auprès de quiconque (directement ou indirectement) s'il est destiné, ou pourrait être raisonnablement perçu comme étant destiné, à inciter à une action inappropriée ou à influencer votre jugement ou votre prise de décision au nom du groupe.
- Ne prenez jamais le risque de nuire à la réputation de Rothschild & Co en vous livrant, ou en donnant l'impression de vous livrer, à quelque forme de corruption que ce soit.

Personnes politiquement exposées (« PPE »)

Le statut de ces personnes peut entraîner un risque accru de corruption (par exemple, en ce qui concerne le fait d'offrir ou de recevoir des cadeaux et avantages, des opportunités d'emploi et autres domaines à risque décrits dans cette section). L'activité ou l'interaction avec les PPE (ou les personnes qui leurs sont liées) nécessite une vigilance particulière de la part des employés et vous devez veiller à ce que toute diligence supplémentaire requise soit effectuée.

Certains de mes clients sont considérés comme des PPE parce qu'ils exercent des fonctions publiques importantes. Ainsi, il m'arrive de rencontrer des députés ou administrateurs d'entreprises publiques et de leur offrir un café ou un verre de vin. Le coût n'est que de quelques euros, donc je suppose que je n'ai rien à faire. Est-ce bien cela ?

Non. Conformément à la politique de lutte contre la corruption, tous les cadeaux et avantages liés aux PPE - quelle que soit leur valeur - doivent être soumis à l'approbation préalable de votre supérieur hiérarchique et du responsable local de la conformité.

- Conformez-vous systématiquement à toute exigence supplémentaire applicable spécifiquement aux PPE (par exemple, les représentants de l'Etat).
- N'oubliez pas que les exigences relatives aux PPE dans les politiques du groupe s'appliquent également aux membres de la famille de la PPE et à toute personne qui lui est étroitement associée.

Cadeaux et avantages (y compris les événements d'entreprise et invitations)

Passer du temps avec les clients pour construire des relations plus solides et durables est au cœur de la culture de Rothschild & Co. Dans ce cadre, le fait d'offrir des cadeaux, des divertissements, des événements d'entreprise et des invitations (collectivement les « Cadeaux et Avantages ») afin de discuter de sujets professionnels et de favoriser des relations constructives et de confiance constitue la norme, et c'est une partie légitime de nos relations commerciales. Cependant, tout cadeau ou avantage (y compris les dîners de clients ou les invitations à des événements sportifs), qu'il soit offert ou reçu, doit être conforme à la politique anti-corruption de Rothschild & Co, notamment à nos standards de bon sens. Les règles et procédures locales, y compris l'exigence d'approbation préalable et d'enregistrement, doivent également être respectées afin de faire prévaloir les standards du groupe en matière de relation commerciale et d'éthique.

La politique de Rothschild & Co en matière de cadeaux et avantages à destination et en provenance de clients, de consultants, de personnes ou entités avec lesquels nous sommes en relation est claire : ces cadeaux et avantages ne doivent pas être somptueux ou excessivement fréquents et doivent être transparents, appropriés et proportionnés.

Les cadeaux, divertissements, événements ou invitations destinés à influencer ou à modifier les décisions des prospects/clients peuvent constituer des cas de corruption et ne doivent pas être offerts ou acceptés. Les employés de Rothschild & Co ne doivent pas accepter de cadeaux, faveurs, divertissements, dispositions spéciales ou autres éléments ayant une valeur matérielle qui pourrait influencer leur prise de décision ou qui pourraient faire en sorte qu'ils aient le sentiment d'être soumis à une obligation envers un client, un consultant, une personne, ou une autre entité.

De même, les employés ne doivent pas offrir de dons, de faveurs, de divertissements, d'invitations ou d'autres éléments de valeur qui pourraient être considérés comme trop généreux, inappropriés ou destinés à influencer les décisions commerciales de quelqu'un d'autre de manière inappropriée.

Il convient d'être particulièrement prudent lorsque l'on traite avec des représentants de l'Etat (ou d'autres PPE), afin d'éviter de contrevenir aux règles d'éthique par inadvertance.

En cas de doute sur le caractère approprié d'un cadeau ou d'un divertissement, ou sur les risques de corruption, les employés doivent consulter les équipes de conformité locales ou du groupe avant de l'offrir ou de l'accepter.

Un client de longue date vous offre des billets pour un événement de divertissement haut de gamme. Pouvez-vous accepter les billets ?

Peut-être. Vous devez vous référer à la politique du groupe sur la lutte contre la corruption, et respecter les exigences en matière de notification et d'approbation. Vous devez également tenir compte des standards de bon sens de la politique, qui vous aideront à déterminer s'il est approprié d'accepter les billets. Si vous n'êtes pas sûr de vous, consultez votre responsable local de la conformité.

- Refusez poliment tout cadeau ou avantage qui ne répond pas aux conditions de la politique du groupe sur la lutte contre la corruption. Si vous n'êtes pas en mesure de refuser un cadeau qui vous est offert, vous devez le signaler à votre responsable local de la conformité qui vous conseillera sur les étapes à suivre.
- N'offrez pas et n'acceptez pas de cadeau ou avantage à un « moment stratégique » (par exemple, lorsque la présentation d'une opération est prévue ou lors de la signature ou du renouvellement d'un contrat).
- Ne payez jamais personnellement pour les cadeaux ou avantages afin d'éviter d'avoir à les signaler (soyez toujours transparent).

Paiements de facilitation

Il s'agit de paiements non officiels de faibles montants, destinés à faciliter ou à garantir le bon déroulement de procédures ou d'actes, par exemple une transaction. Ces paiements ne sont autorisés que dans des circonstances très exceptionnelles où le paiement est inévitable (par exemple, lorsque la personne est sous la contrainte, ou que sa santé ou sa sécurité sont menacées). En tout état de cause, le paiement et les circonstances doivent être dûment justifiés et immédiatement signalés au service local de conformité en premier lieu. La politique du groupe sur la lutte contre la corruption n'interdit pas le paiement de frais pour accélérer un processus, à condition que le service soit légitimement accessible à tous (par exemple, une demande de visa).

Vous devez effectuer un voyage d'affaires dans un pays pour lequel vous avez besoin d'un visa. A l'ambassade, on vous indique que délai d'obtention du visa est actuellement plus long qu'à l'accoutumée. L'agent propose d'accélérer le processus en échange d'une petite somme d'argent. Pouvez-vous effectuer ce paiement ?

Non. Cela constituerait un paiement de facilitation - de tels « dessous-de-table » sont strictement interdits par le groupe dans ces circonstances.

- N'offrez jamais un paiement de facilitation pour inciter une personne à se comporter de manière inappropriée dans l'exercice de ses fonctions.
- Ne passez pas de contrat avec un tiers qui n'exige pas que tous les paiements soient justifiés par une raison commerciale légitime.

Recrutement/évolution professionnelle

On peut considérer que les offres d'emplois, pour des postes rémunérés ou non, ont une valeur substantielle. A ce titre elles ne doivent pas être offertes comme incitations aux prospects, aux clients, à leurs familles ou à leurs employés, ou à toute autre partie liée. Les offres d'emplois comprennent notamment les stages, les emplois destinés aux jeunes diplômés, les emplois d'été, les emplois permanents et les promotions.

De même, le favoritisme est inacceptable, quelle que soit sa forme. Une personne ne doit pas être sélectionnée pour un emploi ou pour un autre avantage (par exemple, une promotion) en raison de ses affiliations ou de ses relations

Les critères de sélection doivent se fonder uniquement sur l'expérience, la capacité, les qualifications et les compétences du candidat. En conséquence, en collaboration avec les ressources humaines, le processus de recrutement de Rothschild & Co doit toujours être suivi afin de garantir l'objectivité et la sélection au mérite et de s'assurer qu'aucun candidat ne bénéficie d'un avantage indu.

A la demande d'un de vos principaux clients, vous avez recommandé la candidature de sa fille au programme de jeunes diplômés de Rothschild & Co. Vous subissez maintenant la pression du client, qui insiste pour que vous le teniez informé des suites données à la candidature. Il s'agit d'un client de longue date que vous ne voulez pas froisser. Devriez-vous contacter les ressources humaines de Rothschild & Co pour leur expliquer la situation et leur demander d'accélérer la procédure de recrutement ?

Non. Bien que ces recommandations soient les bienvenues, il vous est interdit de participer au processus de sélection au-delà de la recommandation initiale (y compris de recevoir des mises à jour sur le processus de candidature). Vous devez informer poliment le client que le service des ressources humaines n'est pas autorisé à vous tenir informé des suites données à la candidature, et que la décision sera communiquée en temps voulu.

- Respectez les règles du groupe en matière de recrutement, telles qu'elles sont définies dans la politique du groupe sur la lutte contre la corruption. En cas de doute, vérifiez auprès du service conformité.
- Déclarez tout conflit d'intérêts potentiel, comme les liens familiaux ou les liens avec les clients, lors du recrutement ou en cas de recommandation de nouveaux employés.
- Ne recrutez une personne que sur la base de son mérite et de son aptitude à occuper le poste. Tout recrutement doit se faire de manière transparente et les registres doivent être dûment tenus pour attester du processus de sélection.

Dons et mécénat

L'investissement dans nos communautés et le soutien aux personnes de milieux défavorisés est un élément clé de la culture de Rothschild & Co. Cette activité peut inclure le parrainage ou tout autre soutien matériel pour des événements, des associations ou autres.

Les dons de bienfaisance peuvent être effectués au nom de Rothschild & Co mais ils sont alors soumis au respect de conditions strictes, spécifiées dans la politique du groupe sur la lutte contre la corruption.

Rothschild & Co interdit les donations politiques en son nom (ou au nom d'une entité du groupe), sous quelque forme que ce soit, à tout parti ou à une société ou un individu lié(e) à un parti politique.

Toute forme de don ou de parrainage (par exemple, un soutien non financier) doit être légitime, transparente et se dérouler de bonne foi.

Vous êtes en cours de négociation au sujet des commissions liées à un nouveau mandat avec un client. Le client est administrateur d'une association caritative et vous demande d'acheter une table lors de son dîner de collecte de fonds. Êtes-vous autorisé à le faire ?

Non. La demande de don du client se situe à un « moment stratégique » et n'est donc pas autorisée (le paiement pourrait être perçu ou mal interprété comme un pot-de-vin). Selon les standards de bon sens de la politique du groupe sur la lutte contre la corruption, les collaborateurs doivent toujours faire attention au moment où ils proposent de donner ou de recevoir quelque chose de valeur.

- Obtenez toutes les autorisations nécessaires avant de faire un don au nom du groupe (voir la politique du groupe sur la lutte contre la corruption).
- Effectuez sur le bénéficiaire potentiel d'un don une diligence raisonnable des risques afin de vous assurer que Rothschild & Co n'effectue de paiements que dans des circonstances légitimes et appropriées.
- Ne faites jamais de dons en espèces.

Parrainage

Le parrainage est une composante de la stratégie de marketing et de communication de Rothschild & Co et peut inclure une activité publicitaire ou de promotion (par exemple, le sponsoring d'une équipe de voile ou d'une exposition dans un musée).

Au même titre que les dons et le mécénat, tout parrainage doit être légitime, transparent et de bonne foi.

Le groupe parraine un événement de mise en réseau qui a lieu deux fois par an. Il est apparu que le fondateur de l'événement de réseautage est le conjoint d'une PPE. Devriez-vous en parler à quelqu'un ?

Oui. Une vigilance accrue s'impose lorsque nos transactions impliquent directement ou indirectement des PPE (par exemple, des membres de leur famille ou des associés proches). Vous devez en premier lieu alerter votre responsable local de la conformité.

- N'envisagez de parrainer que des organisations qui partagent les principes et les valeurs de Rothschild & Co et demandez-vous si le paiement pourrait causer un quelconque embarras, au groupe comme à vous-même.
- Veillez à ce qu'un contrat adéquat, approuvé par l'équipe juridique, ait été signé préalablement à tout paiement (consultez la politique du groupe sur la lutte contre la corruption pour connaître toutes les exigences, y compris celles relatives aux diligences raisonnables fondées sur le risque).

Relations avec les tierces parties

Dans le cadre de ses activités, Rothschild & Co entretient diverses relations avec des tiers. Ces tierces parties (par exemple, les senior advisers, les autres intermédiaires commerciaux et les fournisseurs) peuvent présenter un risque élevé d'être impliquées ou perçues comme étant impliquées dans des actes de corruption. Avant d'établir une relation avec une tierce partie, il est nécessaire de soumettre celle-ci à une évaluation des risques et à des diligences raisonnables proportionnées, conformément à la politique du groupe sur la lutte contre la corruption et aux autres exigences applicables (par exemple, la politique ou les procédures d'approvisionnement local).

Dans certaines juridictions, Rothschild & Co peut faire appel à des intermédiaires commerciaux (par exemple, des senior advisers ou d'autres intermédiaires en contact direct avec les clients) pour agir en son nom et fournir une expertise régionale. Si des intermédiaires commerciaux versaient des pots-de-vin pour aider le groupe à gagner des marchés, la responsabilité de Rothschild & Co pourrait-elle être engagée ?

Oui. Rothschild & Co pourrait être tenue responsable de toute forme de corruption impliquant des agents agissant en son nom. Toute activité d'intermédiaire commercial doit être légitime, transparente et se dérouler de bonne foi.

- Obtenez toutes les autorisations nécessaires avant de vous engager dans une nouvelle relation avec une tierce partie. Veuillez vous référer aux exigences d'approbation décrites dans la politique du groupe sur la lutte contre la corruption, ainsi qu'aux politiques et procédures locales.
- Veillez à ce qu'une clause sur la lutte contre la corruption soit incluse dans les contrats avec les tierces parties, le cas échéant. Cette clause doit permettre la résiliation du contrat en cas de non-respect par le tiers des lois internationales ou locales contre la corruption.
- Examinez régulièrement au cours de la relation d'affaires les informations relatives aux diligences raisonnables concernant les tierces parties (en fonction des risques encourus, comme le prévoit la politique) et chaque fois qu'il y a un « événement déclencheur », tel qu'une information négative publiée dans les médias.

10. Signalement des inquiétudes ou des irrégularités (lancement d'alerte)

Si un employé de Rothschild & Co soupçonne la commission d'un acte répréhensible de quelque nature que ce soit au sein de l'entreprise, ou a connaissance de la commission d'un tel acte de, il doit en informer une personne compétente. Le non-respect de cette règle peut être assimilé à de la complicité, et expose le collaborateur, dans certaines circonstances, à des mesures disciplinaires.

Les employés de Rothschild & Co (et les tierces parties, le cas échéant) peuvent signaler leurs inquiétudes par le biais des canaux détaillés ci-dessous. Rothschild & Co fera tout son possible pour protéger l'identité d'un lanceur d'alerte (lorsque la législation locale l'y autorise) et préserver la stricte confidentialité des informations liées aux divulgations. En outre, les employés peuvent faire part de leurs inquiétudes de manière anonyme.

- Faites part de vos inquiétudes à votre supérieur hiérarchique ou à une autre personne qui, selon vous, devrait en être informée. En règle générale, les employés doivent en premier lieu alerter leur supérieur hiérarchique, qui se chargera de faire remonter l'information, le cas échéant.
- Alertez le service de la conformité. Si un employé n'est pas à l'aise pour parler à son supérieur hiérarchique, s'il n'est pas approprié de le faire ou s'il n'est pas satisfait de la réponse reçue, il peut alerter la Conformité, soit au niveau local, soit au niveau du groupe.
- Lancez l'alerte par le biais de la ligne dédiée de Rothschild & Co «Safecall ». Si vous ne souhaitez pas utiliser les canaux ci-dessus pour lancer une alerte, vous pouvez le faire via Safecall, mécanisme indépendant pour le signalement de vos inquiétudes et des irrégularités. L'accès se fait par téléphone ou sur internet (signalement sécurisé sur : www.safecall.co.uk/report). Ce canal peut également être utilisé par des tiers.
- Alertez directement une autorité judiciaire ou administrative compétente ou un autre organisme professionnel. Dans le cas peu probable où votre divulgation ne serait pas traitée en temps utile en interne ou en cas de danger grave ou imminent, ou de risque de dommage irréversible pour Rothschild & Co ou l'intérêt général, l'alerte peut être lancée directement auprès des autorités.

Si vous effectuez un signalement en toute bonne foi, vous êtes pleinement protégé contre tout traitement préjudiciable ou représaille ; Rothschild & Co ne prendra aucune mesure contre vous pour avoir lancé une alerte, qu'elle s'avère par la suite justifiée ou non. Les employés doivent se référer à la politique du groupe sur le signalement des inquiétudes ou des irrégularités (lancement d'alerte) pour plus de détails sur la façon de lancer une alerte, sur les mécanismes de protection et sur le traitement des spécificités locales.

J'ai entendu des discussions qui me laissent penser que des actes répréhensibles pourraient être commis dans une autre équipe (une violation potentielle de la politique de groupe sur les abus de marché). Je n'en suis pas sûr, et de toute façon cela ne me concerne pas directement ; je n'ai donc pas l'intention de communiquer cette information. Ai-je raison ?

Non. Même si vous n'êtes pas sûr ou n'êtes pas directement concerné, vous êtes tenu de signaler toute inquiétude, irrégularité ou acte répréhensible (avéré ou présumé), conformément à la politique de signalement des inquiétudes ou des irrégularités du groupe (lancement d'alerte).

- Faites toujours part de vos inquiétudes, et signalez toute irrégularité ou tout acte répréhensible dont vous avez connaissance ou que vous suspectez.
- Recherchez « lancement d'alerte » ou « Safecall » sur R&CConnect pour obtenir des conseils et de plus amples informations.
- Assurez-vous de la bonne foi et de l'exhaustivité des alertes, qui doivent être conformes aux exigences de la politique du groupe sur le signalement des inquiétudes ou des irrégularités (lancement d'alerte).

11. Discrimination et harcèlement

Rothschild & Co respecte toutes les lois relatives à la non-discrimination, au harcèlement et aux droits de l'homme dans les juridictions où ses activités sont exercées. Ces lois varient en fonction des juridictions, mais interdisent de manière générale la discrimination fondée sur un certain nombre de motifs, notamment l'âge, le handicap, l'identité sexuelle, l'état civil et le statut de partenariat civil, la grossesse et la maternité, la paternité, la race, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, les croyances et l'orientation sexuelle. Le groupe ne fait pas de discrimination à l'encontre des représentants des salariés et respecte la liberté associative d'un individu.

Rothschild & Co exige de ses employés qu'ils se traitent mutuellement avec équité et respect. Le groupe prend la discrimination et le harcèlement très au sérieux et fera tout ce qui est en son pouvoir pour fournir un environnement de travail exempt de harcèlement, d'intimidation, de victimisation et de discrimination, qu'il estime être des comportements inacceptables.

Tous les employés sont personnellement tenus de ne pas se comporter d'une manière qui pourrait être offensante pour les autres, et l'entreprise ne tolérera pas les comportements violents ou menaçants. Si un employé de Rothschild & Co prend connaissance de situations de discrimination, de harcèlement ou d'autres comportements inappropriés, ou est soumis à celles-ci, il doit immédiatement les porter à l'attention de son supérieur hiérarchique et/ou de son responsable des ressources humaines. Ces comportements ne sont pas tolérés et feront l'objet d'enquêtes au niveau local et de procédures disciplinaires.

Un employé vient de faire référence à un collègue en utilisant un langage potentiellement intimidant ou offensant. Que dois-je faire ?

Si vous êtes à l'aise pour le faire, parlez-en directement à l'employé concerné. Si vous ne le souhaitez pas, ou si l'employé ne tient pas compte de vos remarques, parlez-en à votre supérieur hiérarchique ou consultez la politique du groupe en matière de signalement des inquiétudes ou des irrégularités (lancement d'alerte). Il relève de la responsabilité personnelle de tous les employés de ne pas se comporter d'une manière qui pourrait être offensante ou menaçante pour les autres.

- Favorisez un environnement de travail exempt de harcèlement, d'intimidation, de victimisation et de discrimination.
- N'utilisez pas de langage inapproprié (y compris des insultes, des remarques désobligeantes ou des blagues discriminatoires).
- Ne fermez les yeux sur aucune situation de harcèlement dont vous avez connaissance (que vous soyez la victime ou un observateur).

12. Santé et sécurité

Rothschild & Co s'engage à préserver la santé et le bien-être de tous ses employés. Le groupe cherche à fournir un environnement de travail sain et sûr et s'applique à respecter toutes les lois et les règlements locaux applicables en matière de santé et de sécurité. Tous les employés ont la responsabilité de coopérer avec la direction de Rothschild & Co pour y parvenir.

Les employés doivent prendre les précautions raisonnables pour leur propre sécurité et celle des autres personnes qui pourraient être affectées par leurs actes ou omissions, et signaler au responsable de la santé et de la sécurité du groupe tout problème de santé et de sécurité dont ils sont témoins.

Un collègue se blesse dans un accident, dans les locaux du groupe. Que dois-je faire ?

Demandez d'abord l'aide d'un « premier secours », conformément aux procédures locales. Signalez immédiatement l'incident au responsable de la santé et de la sécurité du groupe et au supérieur hiérarchique de votre collègue blessé.

- Toutes les procédures mises en place pour assurer la sécurité des employés doivent être suivies (par exemple, les procédures d'évacuation d'urgence).
- Tous les accidents et/ou blessures doivent être signalés au responsable de la santé et de la sécurité du groupe et au supérieur hiérarchique de la personne blessée.
- Signalez toute situation à risque dans les bureaux, ainsi que toute autre inquiétude concernant la santé ou la sécurité, à votre supérieur hiérarchique (ou consultez la politique du groupe en matière de signalement des inquiétudes ou des irrégularités - lancement d'alerte).

13. Nos collaborateurs, notre environnement et nos communautés

La promotion de pratiques commerciales responsables est l'un des principaux piliers de la stratégie de Rothschild & Co en matière de responsabilité d'entreprise. Le groupe attend de ses employés qu'ils respectent et contribuent également à d'autres domaines essentiels de notre culture d'entreprise responsable :

- **Cultiver une culture des ressources humaines responsables :**

- Les collaborateurs talentueux et motivés constituent le cœur de notre activité et le fondement de tout ce que nous fournissons à nos clients. Le dévouement et les connaissances de nos collaborateurs issus de différentes origines nous permettent de créer une valeur réelle pour l'ensemble de nos parties prenantes.
- Nous nous efforçons de créer un environnement d'opportunités et de partenariat. Nous investissons dans les meilleurs talents et donnons à nos collaborateurs les moyens d'exécuter leurs missions, d'évoluer et de rester dans l'entreprise.
- Pour cultiver un environnement qui offre des opportunités à tous, nous nous concentrons fortement sur la création d'une culture inclusive qui encourage les plus hauts standards de qualité, de professionnalisme et d'éthique. Nous accordons la plus grande importance à :
 - L'évolution des collaborateurs : des programmes de formation et de promotion, un retour sur la performance, des missions à durée personnalisée et des opportunités de mobilité mondiale.
 - La diversité et l'inclusion : les initiatives, les programmes et nos réseaux d'employés, qui garantissent l'égalité des chances et l'inclusion dans tous les aspects du cycle professionnel des employés, y compris le recrutement, les évaluations annuelles et les possibilités de promotion.
 - Le bien-être : aider nos collaborateurs à assurer leur bien-être personnel et professionnel.

Il y a un poste à pourvoir dans mon équipe, qui nécessite de fréquents déplacements vers d'autres sites. Deux des candidatures que j'ai reçues proviennent de parents célibataires ; je ne pense pas que le poste leur convienne, pour des raisons pratiques. Suis-je obligé de proposer un entretien aux parents célibataires ?

Oui. Vous êtes tenu de faire passer un entretien à tous les candidats ayant des qualifications correspondant aux exigences du poste. Toutes les candidatures doivent être évaluées uniquement sur la base de leur mérite. Rothschild & Co s'engage à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi et met tout en œuvre pour offrir un environnement de travail exempt de discrimination.

- Traitez chacun de manière équitable, avec respect et dignité (ne jamais faire de discrimination).
- Attendez des autres parties avec lesquelles vous travaillez (y compris le personnel temporaire ou contractuel, les intermédiaires commerciaux, les fournisseurs et autres tiers) qu'elles agissent conformément au Code de Conduite de Rothschild & Co.
- Soyez responsable de vos actions, soyez conscient de votre responsabilité envers notre environnement et nos communautés.

- **Prendre nos responsabilités en matière d'environnement :**

- Nous sommes fermement résolus à contribuer à une économie plus durable sur le plan environnemental et à limiter notre impact sur l'environnement. Nous attendons de nos employés qu'ils soient conscients de la contribution qu'ils peuvent apporter à la gestion responsable de nos émissions de gaz à effet de serre et à la prise en compte de la consommation et de l'utilisation responsables des ressources.

- **Notre engagement communautaire :**

- Animé par un sens aigu des responsabilités sociales et environnementales, Rothschild & Co continue de perpétuer une tradition familiale de longue date d'engagements associatifs. Aujourd'hui, cette tradition se poursuit par le biais de notre programme d'engagement communautaire.
- Rothschild & Co offre à ses employés la possibilité de s'engager bénévolement dans des zones défavorisées sur le plan social ou économique, avec la conviction qu'un programme d'engagement communautaire réussi profite à l'entreprise comme aux communautés.

Conclusion

Les actions de chaque employé dans les situations régies par le présent Code de Conduite sont considérées comme des indicateurs significatifs de son bon sens, de son intégrité, de son éthique et de ses compétences. L'indifférence ou le non-respect des politiques, principes ou procédures énoncés dans ce Code de Conduite mettent notre entreprise, sa réputation et nos clients en danger et peuvent être un motif de mesures disciplinaires, en ce compris le licenciement, ainsi que de sanctions civiles et pénales (pour plus de détails, consultez le règlement intérieur ou un document équivalent).

Définitions des termes utilisés dans le présent Code de Conduite

Corruption	Acte par lequel une personne exerçant des fonctions spécifiques dans le secteur public ou privé sollicite, agréé ou accepte un don, une offre ou une promesse ou des présents quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions.
Sanctions économiques	Sanctions appliquées par un pays (ou groupe de pays) à un autre pays (ou groupe de pays). Il peut s'agir de diverses formes de barrières commerciales et de restrictions aux transactions financières.
Information privilégiée	Information qui, si elle était rendue publique, pourrait être utilisée par un investisseur raisonnable pour l'aider à prendre une décision d'investissement. Il s'agit notamment des informations qui, si elles étaient rendues publiques, seraient susceptibles d'avoir une influence sensible sur le prix d'un investissement.
Délit d'initié	Fait, pour des personnes ayant accès à des informations privilégiées sur une entreprise cotée, d'acheter ou de vendre des actions ou d'autres titres (tels que des obligations ou des options) de cette entreprise.
Propriété intellectuelle	Connaissances, découvertes ou travaux écrits qui ont une valeur commerciale, notamment ceux qui sont protégeables au titre du droit d'auteur contre l'imitation, la violation et la dilution et au titre des marques commerciales, qu'elles soient déposées ou non. Cela comprend notamment, mais sans s'y limiter, les logiciels propriétaires, les modèles quantitatifs et les algorithmes.
Juridiction	Zone géographique ou domaine de compétence d'un tribunal ou d'une autre institution.
Blanchiment de capitaux	Tout acte ou tentative d'acte visant à dissimuler l'origine du produit d'activités criminelles, en faisant croire qu'il provient d'une source légitime.
Principe du need to know	Restriction de l'accès à un renseignement confidentiel, c'est-à-dire qu'une personne n'a pas accès au renseignement, sauf si ce dernier est nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
Non-public	Informations qui ne sont normalement pas accessibles au grand public.
Personne politiquement exposée	Personne exerçant une fonction publique importante, ou qui est étroitement liée ou associée à une telle personne.
Standards de bon sens	Critères selon lesquels tous les collaborateurs doivent évaluer la légitimité ex ante et l'opportunité de donner ou de recevoir quelque chose de valeur (par exemple, un cadeau, un divertissement, une opportunité d'emploi, un don, l'attribution d'un contrat).
Financement du terrorisme	Financement de terroristes, des actes qu'ils commettent et/ou des organisations terroristes.
Actes répréhensibles	Toute violation grave des exigences légales, réglementaires ou statutaires en vigueur, dont un individu a personnellement connaissance. Par extension, cela comprend les irrégularités et les violations (réelles ou suspectées) relatives au présent Code de Conduite, à nos politiques ou à nos règles internes.

