



Code de Conduite

Mars 2026

Traduction

Introduction	2
1. Une culture spécifique	4
2. Normes de comportement individuel	5
Confidentialité et protection des informations à caractère personnel et des informations relatives aux clients	5
Conflits d'intérêts	7
Abus de marché et délits d'initiés	7
Transactions personnelles	8
Intérêts extérieurs	9
Traitement équitable	9
Utilisation des fonds ou des biens de Rothschild & Co	9
Communication externe et utilisation des réseaux sociaux	9
Environnement et société	10
Respect des lois, règles et réglementations	11
Lutte contre le blanchiment de capitaux, la corruption, le financement du terrorisme, et respect des sanctions et embargos	13
3. Normes de comportement collectif	13
Respect d'autrui ; tolérance zéro à l'égard des discriminations	13
Santé et sécurité au travail	14
4. Mise en œuvre du code de conduite	15
Prise de décision	15
Signalement des préoccupations ou des irrégularités (lancement d'alerte)	16
Mesures disciplinaires en cas de violation	17
Conclusion	18
Addendum : Corruption (active/passive) et trafic d'influence	19

Introduction

Depuis plus de deux siècles, Rothschild & Co occupe une place centrale sur les marchés financiers mondiaux et a activement participé à la définition des standards d'excellence en matière de services aux clients.

Nous devons notre héritage unique et notre bilan éloquent à une culture fondée sur des valeurs fortes.

C'est ainsi que nous avons gagné la confiance de nos associés, de nos clients et de nos actionnaires.

Chez Rothschild & Co, nous nous engageons à respecter les normes les plus élevées de professionnalisme et d'intégrité dans nos relations internes, ainsi qu'avec nos clients, nos fournisseurs, nos actionnaires et l'ensemble de nos interlocuteurs. Le présent Code de conduite (le « Code ») a pour objet :

- de rappeler nos valeurs fondamentales ;
- d'énoncer les comportements attendus de nos employés, partners, directeurs exécutifs, senior advisors, qu'ils soient sous contrat interne ou externe, à durée déterminée ou indéterminée (les « Collaborateurs »), au sein de Rothschild & Co et de ses filiales consolidées (ensemble, le « Groupe » ou « Rothschild & Co ») ; et
- de préciser les conséquences potentielles d'un manquement à ces standards, ainsi que les mécanismes de signalement de violations éthiques ou juridiques avérées ou suspectées.

Compte tenu de la diversité et de la complexité des questions éthiques susceptibles de se poser dans le cadre de nos activités, ce Code ne donne qu'une vue d'ensemble des comportements attendus des Collaborateurs. Il n'a pas vocation à être exhaustif et doit être considéré comme un outil complémentaire aux politiques et procédures applicables au niveau du Groupe, des lignes métiers ou des entités. À ce titre, nous vous invitons à poser des questions dès que vous en avez, à faire part de toute préoccupation d'ordre éthique, et, si un élément vous paraît suspect, à le signaler.

Tous les Collaborateurs sont tenus de confirmer qu'ils ont pris connaissance du présent Code et qu'ils s'y conformeront.

Le Conseil de gérance de Rothschild & Co :

Alexandre de Rothschild *Président exécutif*

Mark Crump *Managing Partner | Directeur financier et Directeur des opérations du Groupe*

Elsa Fraysse *Partner | Secrétaire Générale du Groupe | Directrice Juridique et Conformité*

Javed Khan *Managing Partner | Five Arrows*

Robert Leitão *Managing Partner | Co-Président du Group Partners Committee | Conseil Financier*

François Pérol *Managing Partner | Co-Président du Group Partners Committee | Banque Privée et Gestion d'Actifs*

Jessica Reoch *Partner | Directrice des Ressources Humaines du Groupe*

1. UNE CULTURE SPÉCIFIQUE

Nous sommes, par essence, une entreprise familiale. La présence continue de la famille a une influence durable sur notre culture d'entreprise.

Rothschild & Co incarne une culture d'entreprise fondée sur les opportunités, l'entrepreneuriat et le développement.

Nous concevons et menons notre politique de ressources humaines en nous inspirant de notre devise familiale et de la façon dont nous conduisons nos affaires. Nous sommes depuis toujours animés par la quête de l'excellence, en servant nos clients au-delà de leurs attentes, tout en adoptant une perspective de long terme. Nous visons succès et croissance à travers les décennies.

Nous sommes convaincus qu'une réussite durable passe par l'innovation, l'ouverture au changement et une écoute attentive des besoins en constante évolution de nos clients.

Depuis plus de 200 ans, nos Collaborateurs sont le fondement de notre succès et nous leur portons la même attention qu'à nos clients, en les accompagnant et en soutenant leur développement professionnel. Ce principe guide toutes nos actions et la façon dont nous exerçons notre leadership.

Un sens aigu des responsabilités

Nous sommes profondément attachés à l'intégrité, à établir des liens de confiance, à être équitables envers les autres et à être individuellement et collectivement responsables de nos décisions et de nos actes. Les Collaborateurs sont tenus de s'abstenir de tout comportement susceptible d'être perçu défavorablement par nos clients, nos Collaborateurs, les autorités de supervision ou le public, et d'éviter de se livrer à toute activité, tout comportement ou toute communication susceptibles de porter préjudice à la réputation de Rothschild & Co.

Une culture d'équipe et une évolution des Collaborateurs inscrites dans la durée

Le travail en équipe a toujours joué un rôle fondamental dans notre approche. La collaboration au sein d'une équipe ou entre équipes nous permet de faire bénéficier à nos clients de l'éventail complet de nos compétences pour mieux répondre aux enjeux.

Nous nous attachons à attirer les talents qui feront progresser notre Groupe. Nous nous engageons résolument dans leur développement et leur épanouissement professionnel, afin de leur permettre de construire leur carrière au sein de Rothschild & Co avec nous, au bénéfice de nos clients.

Rothschild & Co est la somme des talents de tous nos Collaborateurs. Pour répondre efficacement aux besoins variés de nos clients à travers le monde, nos équipes reflètent une diversité de parcours, de compétences et d'expériences. Nous sommes fiers d'offrir un environnement de travail dans lequel chacun se sent accueilli, inclus et respecté.

2. NORMES DE COMPORTEMENT INDIVIDUEL

2.1. Confidentialité et protection des informations à caractère personnel et des informations relatives aux clients

a) Informations confidentielles

La protection des informations relatives aux clients et, plus généralement, de toute information confidentielle est essentielle à nos activités et à la préservation de la réputation de Rothschild & Co.

Cela inclut toute information relative à Rothschild & Co et à ses entités affiliées (y compris leurs activités, opérations, performances financières, stratégie, organisation et gestion du personnel), ainsi que toute information concernant des clients existants ou potentiels, des investisseurs, des sociétés en portefeuille ou des investissements, des données personnelles et toute autre information confidentielle liée aux activités de Rothschild & Co, de ses entités affiliées ou de tiers.

Ces informations peuvent avoir été créées ou développées par des Collaborateurs dans le cadre de leurs fonctions, ou obtenues auprès de clients, d'investisseurs ou d'autres sources. Elles n'incluent pas les informations qui ont été rendues publiques de manière générale.

Les Collaborateurs ne doivent en aucun cas utiliser des informations confidentielles à leur profit ou au profit de tiers, ni les divulguer à quelque personne, entreprise ou organisation que ce soit, sauf si cela est nécessaire dans l'exercice de leurs fonctions. Les informations confidentielles ne peuvent être communiquées à d'autres Collaborateurs que lorsqu'il existe une raison valable d'en prendre connaissance.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, les Collaborateurs sont autorisés à divulguer des informations confidentielles lorsque cela est strictement requis, notamment dans le cadre d'un signalement au titre du dispositif de lancement d'alerte (voir le paragraphe 4.2 du présent Code de conduite pour de plus amples informations), de communications aux autorités de régulation, aux services de police ou aux autorités chargées de l'application de la loi, ou pour toute autre raison prévue par leur contrat de travail.

L'ensemble des obligations de confidentialité continue de s'appliquer aux Collaborateurs après leur départ du Groupe Rothschild & Co.

b) Données à caractère personnel

Rothschild & Co est soumise aux lois et réglementations relatives à la protection de la vie privée dans les géographies dans lesquelles elle exerce ses activités. La définition des données à caractère personnel varie selon les juridictions, mais elle recouvre, de manière générale, toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (par exemple, le nom, les coordonnées, ainsi que d'autres types d'informations personnelles telles que les évaluations de performance ou les documents KYC).

Les lois et réglementations en matière de protection de la vie privée imposent à Rothschild & Co des obligations spécifiques quant aux données à caractère personnel qu'elle collecte, utilise et communique.

Les Collaborateurs doivent identifier les données à caractère personnel auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs fonctions, le cas échéant, et veiller à les utiliser de manière loyale — c'est-à-dire sans que cette utilisation soit indûment préjudiciable, inattendue ou trompeuse pour les personnes concernées. Les Collaborateurs ne doivent collecter que les données à caractère personnel strictement nécessaires à la réalisation de l'objectif poursuivi, et non « au cas où » elles pourraient s'avérer utiles ultérieurement.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique Groupe relative à la Protection des Données Personnelles (Group Data Protection Policy).

c) Sécurité de l'information

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la protection des actifs informationnels de Rothschild & Co, tous les Collaborateurs sont tenus d'adopter activement des comportements appropriés afin de protéger les informations sensibles contre tout accès ou toute modification non autorisée, et de garantir la fiabilité de nos informations et de nos documents en interne.

Les Collaborateurs doivent faire preuve de vigilance dans leurs communications professionnelles et respecter les principes et restrictions définis dans la Politique d'utilisation acceptable du Groupe, ainsi que dans les procédures locales applicables.

Lorsqu'ils quittent Rothschild & Co, les Collaborateurs ne doivent emporter (ni tenter d'emporter) aucune information confidentielle avec eux. Les Collaborateurs doivent se prémunir contre toute divulgation involontaire d'informations confidentielles, en restant attentifs au lieu où ils se trouvent et aux personnes susceptibles de voir ou d'entendre de telles informations. À cette fin, ils doivent prendre des mesures pratiques pour limiter ce risque, notamment en s'abstenant de consulter, en public, des documents relatifs aux clients ou à l'entreprise sur des appareils mobiles, en évitant toute discussion portant sur des informations confidentielles dans des lieux publics ou avec des proches, et en veillant à adopter une politique de bureau rangé (« clean desk policy »).

Les différentes lignes métiers de Rothschild & Co participent à la réalisation des objectifs stratégiques du Groupe et à la création de valeur pour les clients, tout en respectant strictement les politiques de barrières à l'information destinées à prévenir toute divulgation inappropriée d'informations confidentielles et à gérer les conflits d'intérêts. Afin de prévenir la divulgation d'informations confidentielles — en particulier d'informations privilégiées — entre les différentes entités du Groupe Rothschild & Co, et d'éviter les conflits d'intérêts au sein du Groupe, Rothschild & Co met en place des dispositifs de barrières à l'information, permanents ou ponctuels. Les Collaborateurs doivent s'assurer qu'ils connaissent les dispositifs de barrières à l'information applicables à leurs fonctions ainsi que les informations confidentielles auxquelles ils ont accès, et s'y conformer en toutes circonstances.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique de Sécurité de l'Information du Groupe (Group Information Security Policy), à la Politique du Groupe relative aux barrières d'information et à leur franchissement (Group Information Barrier and Wall Crossing Policy), à la politique du Groupe sur la classification et le traitement de l'information (Group Information Classification and Handling Standard), ainsi qu'à la Politique d'Utilisation Acceptable du Groupe (Group Acceptable Use Policy).

d) Intelligence Artificielle (“IA”)

Si l’IA offre à Rothschild & Co des perspectives prometteuses en termes de productivité et d’efficacité, elle engendre également des risques. Ces risques tiennent notamment à la manière dont les outils — en particulier ceux fondés sur l’IA générative — traitent les données qui leur sont communiquées ou chargées par les utilisateurs, ainsi qu’à la façon dont ces outils produisent et présentent leurs résultats. Rothschild & Co s’engage à veiller à ce que l’IA soit utilisée de manière responsable et dans des conditions permettant de maîtriser ces risques.

Lorsqu’ils utilisent des outils d’IA, les Collaborateurs doivent s’assurer que les résultats produits sont exacts et appropriés, et s’assurer que l’IA ne se substitue pas de manière inappropriée au jugement humain. Ils doivent également examiner les résultats générés par l’IA afin d’identifier tout potentiel biais ou forme de discrimination.

Ressources :

Pour plus d’informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe relative à l’utilisation de l’intelligence artificielle (Group AI Usage Policy).

e) Signalement des violations

Toute violation des obligations de confidentialité ou de protection des données à caractère personnel peut, dans certains cas, devoir être notifiée aux autorités de supervision compétentes. Il est donc essentiel que les Collaborateurs contactent immédiatement leur responsable Conformité local en cas de violation avérée ou suspectée, qu’elle soit intentionnelle ou non.

2.2. Conflits d’intérêts

Rothschild & Co et ses Collaborateurs doivent en toutes circonstances agir dans l’intérêt des clients et les traiter de manière équitable, sans favoriser un client au détriment d’un autre, et en s’abstenant de faire prévaloir leurs intérêts personnels ou ceux du Groupe sur ceux des clients.

Au-delà des considérations juridiques et réglementaires, les conflits d’intérêts peuvent avoir des répercussions sur la réputation de Rothschild & Co et sur ses relations avec ses clients.

Il incombe à chaque Collaborateur d’aider à identifier les conflits d’intérêts potentiels, avérés ou perçus, et de les reporter dans les meilleurs délais.

Ressources :

Pour plus amples d’informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe en matière de Conflits d’Intérêts (Group Conflicts of Interest Policy) et, le cas échéant, aux politiques locales applicables en la matière.

2.3. Abus de marché et délits d’initiés

Il peut arriver que des Collaborateurs aient accès à des informations non publiques qu’un investisseur raisonnable considérerait comme pertinentes pour prendre des décisions d’investissement concernant un titre admis à la négociation. Ces informations constituent des « informations privilégiées » et désignent toute information qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d’avoir une incidence significative sur le prix des titres concernés.

Il est essentiel que les Collaborateurs comprennent et respectent les exigences légales et réglementaires, ainsi que les politiques et procédures internes auxquelles ils sont soumis, afin d'éviter toute forme d'abus de marché, notamment :

- le délit d'initié, consistant à acquérir ou céder des titres ou à recommander des opérations sur des titres alors que l'on détient des informations privilégiées s'y rapportant ;
- la divulgation d'informations privilégiées à toute autre personne, sauf lorsque cette divulgation intervient dans le cadre normal de l'exercice de ses fonctions ou de ses responsabilités ;
- la manipulation de marché, à savoir tout comportement susceptible de donner une image fautive ou trompeuse de l'offre, de la demande, du prix ou de la valeur d'un titre, ou visant d'une autre manière à fausser le marché.

Toute violation de la réglementation en matière d'abus de marché est susceptible d'entraîner des sanctions civiles et pénales à l'encontre de la personne concernée.

Les Collaborateurs doivent également rester vigilants face aux tentatives de groupes criminels organisés visant à accéder, notamment par des moyens de corruption ou d'ingénierie sociale (social engineering), à des informations privilégiées qu'ils détiennent. Toute implication dans de tels agissements constitue une violation grave de la loi et des règles de déontologie professionnelle.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe en matière d'abus de marché (Group Market Abuse Policy).

2.4. Transactions personnelles

Les restrictions applicables aux transactions personnelles peuvent varier selon l'entité de Rothschild & Co au sein de laquelle les Collaborateurs exercent leurs fonctions. Elles peuvent aller d'une interdiction permanente d'effectuer certaines transactions personnelles à l'obligation d'obtenir une autorisation préalable de la Conformité avant toute transaction personnelle. Dans certaines juridictions, l'accord préalable de la Conformité peut également être requis pour les opérations réalisées par des personnes avec lesquelles les Collaborateurs entretiennent des liens personnels étroits (par exemple, les membres de leur famille proche).

Il est essentiel que les Collaborateurs respectent les règles applicables en matière de transactions personnelles afin de prévenir et de gérer les risques d'abus de marché, de conflits d'intérêts et d'utilisation ou de divulgation inappropriée d'informations confidentielles susceptibles de résulter de telles opérations.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe relative aux transactions personnelles (Group Policy on Personal Account Dealing) et, le cas échéant, aux politiques locales applicables en la matière.

2.5. Intérêts extérieurs

Les Collaborateurs doivent éviter toute autre activité professionnelle ou commerciale, tout investissement personnel ou toute fonction de direction, rémunérés ou non (les « Intérêts extérieurs »), susceptibles de créer — ou de donner l'apparence de créer — un conflit d'intérêts réel ou potentiel, d'entraver l'exercice de leurs fonctions et responsabilités professionnelles, ou de porter atteinte à la réputation de Rothschild & Co et/ou de ses clients.

Les Collaborateurs sont tenus de déclarer à la Conformité leurs Intérêts extérieurs et, dans certains cas, ceux des personnes avec lesquelles ils entretiennent des liens personnels étroits (par exemple, les membres de leur famille proche). Ils doivent également obtenir une autorisation préalable avant de s'engager à exercer ou prendre un Intérêt extérieur, conformément aux politiques et/ou procédures locales applicables.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe relative aux intérêts extérieurs (Group Policy on Outside Business Interests) et, le cas échéant, aux politiques locales applicables en la matière.

2.6. Traitement équitable

Chaque Collaborateur est tenu d'agir de manière loyale à l'égard des clients, des prestataires de services, des fournisseurs, des concurrents et des autres Collaborateurs de Rothschild & Co. Aucun Collaborateur ne doit tirer un avantage indu de quiconque par des pratiques telles que la manipulation, la dissimulation, l'utilisation abusive d'informations privilégiées, la présentation inexacte de faits significatifs ou toute autre pratique déloyale.

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

Rothschild & Co s'attache à préserver les biens, corporels comme incorporels, des entités du Groupe. Ces biens comprennent un large éventail d'informations et de documents, notamment les plans d'affaires, les idées originales, les bases de données, les informations salariales, les bases de données clients, les contrats et autres documents juridiques, les données financières non publiées, les rapports, ainsi que toute autre propriété intellectuelle. Les Collaborateurs ne peuvent utiliser les biens d'une entité du Groupe à des fins personnelles sans autorisation préalable. Il est interdit de s'appropriier ou d'emporter, sans autorisation, des objets ou des documents appartenant au Groupe.

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 de manière suffisamment détaillée, reflétant exactement et fidèlement 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.

2.8. Communication externe et utilisation des réseaux sociaux

Notre image de marque est l'un de nos atouts majeurs. À ce titre, il est essentiel que toute activité médiatique engagée par le Groupe vise à renforcer ou à protéger notre image et notre réputation.

Il est rappelé que :

- seuls les porte-parole formés aux relations avec les médias sont autorisés à s'exprimer auprès des médias, et uniquement s'ils sont accompagnés d'un membre de l'équipe Communication ;
- sur les réseaux sociaux, les Collaborateurs peuvent s'associer au Groupe dans leurs publications, à condition d'indiquer clairement que les opinions exprimées sont personnelles et n'engagent qu'eux ;
- aucun contenu relatif à des informations sensibles du Groupe ne doit être partagé en ligne. En particulier, il est strictement interdit d'utiliser les réseaux sociaux pour communiquer, commenter ou faire référence à des opérations financières en cours ou potentielles, ou à toute relation avec des clients, sans autorisation préalable. Les Collaborateurs doivent également respecter les règles applicables en matière de droit d'auteur et de citations lorsqu'ils publient sur les réseaux sociaux ;
- aucun contenu relatif à des informations sensibles du Groupe ou à des informations diffusées en interne (courriels, articles publiés sur R&Connect, présentations internes, etc.) ne doit être partagé en ligne.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe relative aux médias et aux réseaux sociaux (Group Media and Social Media Policy), et notamment aux dispositions spécifiques applicables aux banquiers de Global Advisory.

2.9. Environnement et société

Notre Groupe ayant une approche de long-terme, nous souhaitons contribuer, par notre influence et notre expertise, à la transition écologique et durable de l'économie mondiale. Cet objectif constitue un axe structurant de l'approche du Groupe en matière de conduite des affaires.

Les Collaborateurs sont tenus de prendre en considération les enjeux environnementaux et/ou sociétaux liés à leurs activités professionnelles lorsque ceux-ci sont susceptibles de constituer une source potentielle de risque pour l'entreprise et/ou pour ses parties prenantes. Ces enjeux peuvent notamment concerner les produits et services proposés à nos clients dans le cadre de nos métiers d'investissement, nos partenaires commerciaux, nos fournisseurs et clients, ou encore l'impact opérationnel de nos activités sur l'environnement. Des politiques définies au niveau du Groupe et des entités précisent clairement les attentes en matière d'identification et de gestion de ces risques.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer aux politiques Groupe suivantes : Principes fondamentaux d'investissement du Groupe (Group Fundamental Principles Investment Policy) ; Principes du Groupe relatifs à l'investissement dans le charbon thermique (Group Thermal Coal Investment Principles) ; Politique du Groupe en matière de Connaissance Client (Group Client Due Diligence Policy) ; Code de conduite des fournisseurs (Supplier Code of Conduct) ; Politique du Groupe relative à la gestion environnementale des opérations (Group Operational Environmental Management Policy).

2.10. Respect des lois, règles et réglementations

Dans le cadre de l'exercice des activités de Rothschild & Co, les Collaborateurs doivent, en toutes circonstances, respecter les lois, règles et réglementations applicables dans les pays dans lesquels le Groupe opère ou exerce ses activités.

Les politiques, procédures et lignes directrices de Rothschild & Co visent à assurer le respect des obligations légales et réglementaires du Groupe, dans le respect tant de la lettre que de l'esprit des textes applicables.

S'il n'est pas attendu des Collaborateurs qu'ils connaissent le détail de chaque loi ou réglementation, il est important qu'ils en maîtrisent suffisamment les principes afin d'être en mesure d'identifier les situations dans lesquelles il est nécessaire de consulter leur responsable hiérarchique ou tout autre Collaborateur approprié au sein de Rothschild & Co. À cette fin, chaque Collaborateur est tenu de lire, de comprendre et de respecter les politiques, procédures et lignes directrices de Rothschild & Co applicables à ses fonctions, et de suivre l'ensemble des formations obligatoires en matière de conformité et de développement professionnel dans les délais requis, y compris les qualifications réglementaires requises.

Il est important que chaque Collaborateur soit conscient que toute infraction à la loi et/ou tout manquement aux réglementations est susceptible d'entraîner des sanctions civiles, disciplinaires et pénales à l'encontre de Rothschild & Co et/ou des personnes concernées, ainsi qu'une atteinte à la réputation de Rothschild & Co et de ces personnes.

Veillez-vous reporter aux sections « 4.1 Prise de décision » et « 4.3 Mesures disciplinaires en cas de violation », pour mesurer les implications pratiques de ces principes dans vos décisions quotidiennes et en matière de responsabilité individuelle.

2.11. Lutte contre le blanchiment de capitaux, la corruption, le financement du terrorisme, et respect des sanctions et embargos

Chaque Collaborateur a la responsabilité de soutenir le Groupe dans la lutte contre la criminalité financière, notamment le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption, ainsi que de veiller au respect des sanctions et embargos applicables.

À ce titre, tous les Collaborateurs doivent : (i) rester vigilants et contribuer activement à la lutte contre toute forme de criminalité financière, quelles que soient les circonstances ou les parties impliquées ; (ii) s'assurer que les diligences et contrôles appropriés sont mis en place pour identifier nos clients ; et (iii) signaler sans délai à la Conformité locale toute activité suspecte.

Le Groupe s'engage à respecter l'ensemble des régimes de sanctions applicables. Tout lien potentiel avec un régime de sanctions doit être signalé immédiatement à la Conformité locale.

Chez Rothschild & Co, nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption et de trafic d'influence.

Tous les Collaborateurs doivent se conformer à la Politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption (Group Anti-Bribery & Corruption Policy), à la Politique du Groupe Rothschild & Co en matière de Cadeaux et Invitations (Group Gifts & Entertainment Policy), ainsi qu'aux procédures locales applicables. Une vigilance particulière est requise lors des interactions avec des personnes politiquement exposées (« PPE »).

Un addendum intitulé «Corruption (active/passive) et Trafic d'influence» a été intégré au Code de conduite pour plus de détails.

3. NORMES DE COMPORTEMENT COLLECTIF

3.1. Respect d'autrui ; tolérance zéro à l'égard des discriminations

Rothschild & Co attend de l'ensemble de ses Collaborateurs qu'ils se traitent mutuellement avec équité, compréhension, considération et respect. Chaque Collaborateur doit contribuer à la création et au maintien d'un environnement de travail propice à l'honnêteté, à l'intégrité, à l'inclusion et à la confiance ; les responsables hiérarchiques ont, à cet égard, une responsabilité particulière dans l'instauration et l'entretien de cette culture au sein de leurs équipes.

Le Groupe s'efforce de fournir un environnement de travail exempt de toute forme d'intimidation, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de comportements menaçants, de victimisation et de discrimination, lesquels sont considérés comme inacceptables. Tous les Collaborateurs sont personnellement tenus de ne pas se comporter d'une manière qui pourrait être offensante pour les autres, et Rothschild & Co ne tolère aucun comportement violent ou menaçant.

Rothschild & Co ne tolère aucune forme de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail, dans tout cadre professionnel même en dehors du lieu de travail (notamment lors de déplacements professionnels, de réunions professionnelles ou d'événements sociaux liés au travail), ainsi que lors d'événements sociaux non professionnels impliquant des Collaborateurs et/ou des tiers. Ainsi, sont notamment protégés : l'âge, le sexe, l'identité de genre, la situation matrimoniale, la grossesse et la maternité, la paternité, le handicap, la race, l'origine ethnique, la nationalité, la religion ou les croyances, l'orientation sexuelle, ainsi que toute autre caractéristique protégée par la législation locale applicable. Le Groupe ne pratique aucune discrimination à l'égard des représentants du personnel et respecte pleinement la liberté d'association de chacun.

Si un Collaborateur a connaissance de situations d'intimidation, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de comportements menaçants, de victimisation, de discrimination ou de tout autre comportement inapproprié de la part d'un autre Collaborateur ou d'un tiers, ou s'il en est lui-même victime, il doit immédiatement en informer son responsable hiérarchique et/ou son interlocuteur Ressources humaines. De tels comportements ne sont pas tolérés et feront l'objet d'enquêtes locales et de procédures disciplinaires, lesquelles peuvent aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

3.2. Santé et sécurité au travail

La santé, la sécurité et la sûreté des Collaborateurs constituent une priorité absolue. Sur le lieu de travail ou dans tout contexte professionnel, Rothschild & Co ne tolère aucun comportement dangereux ou négligent pouvant exposer des Collaborateurs ou des tiers à un risque de blessure, de dommage, ou à toute forme de violence — qu'elle soit physique, psychologique, sexuelle ou verbale. Rothschild & Co s'attache également à maintenir un environnement de travail exempt de toute consommation de drogues. Les Collaborateurs ne doivent ni consommer, ni vendre, ni tenter de consommer ou de vendre, ni acheter, ni détenir, ni se trouver sous l'influence de drogues illicites dans les locaux de Rothschild & Co ou dans le cadre de l'exercice d'activités professionnelles, que ce soit dans ou hors des locaux.

Chaque Collaborateur est tenu d'intégrer les exigences de santé et de sécurité dans son comportement professionnel, notamment en travaillant dans des conditions de sécurité appropriées, en respectant les consignes applicables et en signalant sans délai à Rothschild & Co tout risque dont il aurait connaissance ou qui lui aurait été signalé.

Ressources :

Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe en matière de Santé et Sécurité (Group Health & Safety Policy).

4. MISE EN OEUVRE DU CODE DE CONDUITE

4.1. Prise de décision

Rothschild & Co et ses Collaborateurs doivent veiller à ce que toute violation du présent Code fasse l'objet d'une réaction rapide, cohérente et proportionnée. Toutefois, il peut parfois être difficile de déterminer si une violation a réellement été commise. Comme il est impossible d'anticiper toutes les situations pouvant survenir dans l'application du présent Code, les étapes ci-dessous doivent être prises en considération lorsque vous êtes confronté à un tel cas :

- Assurez-vous de disposer de l'ensemble des faits. Afin de parvenir à une solution appropriée, il est essentiel d'être aussi bien informé que possible.
- Interrogez-vous : que vous est-il précisément demandé de faire ? Cela vous paraît-il contraire à l'éthique ou inapproprié ? Faites appel à votre jugement et à votre bon sens. Si une situation vous semble contraire à l'éthique ou inappropriée, elle l'est probablement.
- Clarifiez votre rôle et vos responsabilités. Dans de nombreuses situations, la responsabilité est partagée. D'autres Collaborateurs sont-ils informés ? Il peut être utile d'associer d'autres personnes et d'échanger avec elles afin d'analyser la situation.
- Discutez-en avec votre responsable hiérarchique. Cette démarche doit être privilégiée dans la plupart des situations, car votre responsable dispose souvent d'une meilleure compréhension du contexte et appréciera d'être consulté dans le cadre du processus de décision.
- Sollicitez l'appui des ressources de Rothschild & Co. Dans les rares cas où il serait inapproprié ou délicat d'aborder un sujet avec votre responsable hiérarchique, ou si vous estimez que la réponse apportée par celui-ci n'est pas appropriée, vous pouvez en discuter au niveau local avec les équipes juridique et conformité, votre interlocuteur Ressources humaines ou utiliser le dispositif Safecall.
- Vous pouvez signaler des violations d'ordre éthique en toute confidentialité, sans crainte de représailles.
- Posez la question avant d'agir. En cas de doute sur la conduite à adopter dans une situation donnée, demandez conseil avant d'agir.

4.2. Signalement des préoccupations ou des irrégularités (lancement d'alerte)

Si un Collaborateur a connaissance, ou soupçonne, une irrégularité ou un acte répréhensible (« Préoccupation déclarable »), de quelque nature que ce soit, au sein de l'entreprise, 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.

Différents canaux sont mis à la disposition des Collaborateurs (et, le cas échéant, des tiers) afin de porter à la connaissance de l'entreprise toute Préoccupation déclarable. Rothschild & Co garantit la confidentialité des faits signalés, ainsi que l'identité du lanceur d'alerte et des personnes mentionnées dans le signalement (dans la mesure permise par la législation locale), et conserve rigoureusement la confidentialité des informations relatives aux signalements. En outre, les Collaborateurs peuvent signaler une Préoccupation déclarable de manière anonyme. Les canaux disponibles pour le signalement des Préoccupations déclarables comprennent notamment, sans s'y limiter, les canaux suivants :

- Signalez la situation à votre responsable hiérarchique ou à toute autre personne que vous estimez devoir être informée (par exemple, le management senior).
- Signalez la situation à la Conformité ou aux Ressources humaines. Lorsqu'un Collaborateur n'est pas à l'aise pour en parler à son responsable hiérarchique, lorsqu'il n'est pas approprié de le faire, ou lorsqu'il n'est pas satisfait de la réponse reçue, il peut s'adresser à la Conformité ou aux Ressources humaines, au niveau local ou au niveau du Groupe.
- Signalez la situation via la ligne d'alerte de Rothschild & Co (Safecall). Si vous ne souhaitez pas utiliser les canaux ci-dessus, Safecall est un mécanisme indépendant permettant de signaler des préoccupations ou des irrégularités. L'accès se fait par téléphone ou via le site internet (signalement sécurisé en ligne sur www.safecall.co.uk/report ; des numéros de téléphone propres à chaque pays sont également disponibles sur le site). Vous pouvez effectuer un signalement nominativement ou de manière anonyme. Ce canal est également accessible aux tiers concernés.

Si vous effectuez un signalement de bonne foi, Rothschild & Co ne prendra aucune mesure à votre encontre du seul fait que vous l'ayez effectué, que le signalement se révèle ultérieurement fondé ou non. Les Collaborateurs sont invités à se référer à la Politique du Groupe relative au signalement des préoccupations ou des irrégularités (lancement d'alerte) pour connaître les modalités de signalement, les protections dont ils bénéficient et les éventuelles spécificités locales.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe en matière de signalement des préoccupations et des irrégularités (lancement d'alerte) (Group Policy on Reporting Concerns and Irregularities (Whistleblowing)).

4.3. Mesures disciplinaires en cas de violation

RESPONSABILITÉ PERSONNELLE

Le non-respect du présent Code, ainsi que des politiques, procédures et lignes directrices applicables au niveau local ou du Groupe, peut entraîner des pertes ou des dommages pour l'entreprise. Chaque Collaborateur est responsable de comprendre et d'appliquer ces documents dans le cadre de ses fonctions.

Si un Collaborateur adopte une attitude ou un comportement non conforme au présent Code, ou à toute autre politique ou procédure applicable, Rothschild & Co pourra prendre les mesures appropriées. Celles-ci pourront notamment inclure l'intégration de cette non-conformité dans les décisions de rémunération, ainsi que l'application de mesures disciplinaires. Les actions et comportements doivent être appréciés au regard de l'esprit, des objectifs et des dispositions spécifiques des documents concernés.

Tout acte ou comportement constituant — ou susceptible d'être considéré comme constituant — une violation du Code, ou de toute politique ou procédure applicable, fera l'objet d'une enquête. Les Ressources humaines, en coordination avec la Direction et, le cas échéant, les responsables hiérarchiques ainsi que les départements juridique, Conformité, Risques, Informatique et Finance, participeront à cette enquête. Celle-ci aura pour objectif d'établir les faits et circonstances propres à chaque situation. Une fois ces éléments déterminés, la Direction, en collaboration avec les Ressources humaines, décidera des mesures à mettre en œuvre.

Les mesures susceptibles d'être prises à l'encontre de la personne concernée peuvent inclure :

- Un avertissement verbal
- Un avertissement écrit
- Une incidence sur la notation lors de l'évaluation annuelle
- Une incidence sur la rémunération
- La rupture du contrat de travail

Toute enquête ou décision relative à ces situations sera menée conformément aux processus établis et dans le respect du droit du travail applicable localement.

Par ailleurs, indépendamment des mesures internes éventuellement prises, Rothschild & Co peut être tenue, dans certains cas, de notifier l'autorité de supervision compétente (telle que la Financial Conduct Authority) lorsqu'une violation des règles de conduite doit être déclarée au titre de la législation ou de la réglementation en vigueur.

Nous agissons toujours de manière loyale et transparente lorsqu'une possible violation du Code ou d'autres politiques connexes est en cause. Lors de l'examen des violations potentielles et de la détermination des mesures à prendre, plusieurs facteurs seront pris en considération, notamment :

- L'ancienneté de la personne
- La nature et la gravité de la violation concernée
- L'impact de cette violation sur Rothschild & Co ou sur ses Collaborateurs et ses clients
- Le cas échéant, le nombre de violations antérieures commises par la personne concernée.

La décision et les mesures à prendre seront déterminées sur la base d'une évaluation globale de l'action ou de la violation en cause, ainsi que des faits et circonstances dans lesquels elle s'est produite.

De manière générale, nous ne chercherons pas à sanctionner une erreur commise de bonne foi. Nous tiendrons également compte du fait qu'une personne se signale spontanément dès qu'elle a commis - ou pense avoir commis - une erreur. Nous considérerons aussi les démarches entreprises pour remédier à cette erreur et en atténuer les conséquences, par exemple en engageant une discussion avec son responsable hiérarchique ou le responsable Conformité local.

Conclusion

Les actions de chacun de nos Collaborateurs dans les situations couvertes par le présent Code de conduite constituent des indicateurs essentiels de leur jugement, de leur intégrité, de leur sens éthique et de leurs compétences. L'indifférence ou le non-respect des politiques, principes ou procédures énoncés dans ce Code de conduite mettent en danger notre entreprise, sa réputation et nos clients et peuvent justifier la mise en œuvre de mesures disciplinaires, y compris un licenciement, ainsi que l'application de sanctions civiles et pénales (pour plus d'informations, veuillez consulter votre règlement intérieur local, Employee Handbook ou tout document équivalent).

Addendum : Corruption (active/passive) et trafic d'influence :

Cette section, combinée avec la section 4.2 relative au lancement d'alerte) constitue le Code de conduite anticorruption de Rothschild & Co conformément à 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 et de trafic d'influence et de pratiques assimilées (qui constituent des infractions pénales) et s'engage à conduire ses activités de manière loyale, honnête et transparente. Tous les Collaborateurs doivent respecter scrupuleusement l'ensemble des dispositions de la Politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption (*Group Anti-Bribery & Corruption Policy*), ainsi que toute règle ou procédure locale complémentaire applicable.

i) Cadeaux et invitations (« Gifts & Entertainment »)

Passer du temps avec nos clients pour construire des relations solides et durables fait partie intégrante de la culture de Rothschild & Co. Toutefois, les cadeaux et invitations ne doivent jamais être excessifs ou trop fréquents ; ils doivent rester transparents, appropriés et proportionnés.

Les cadeaux et invitations destinés à influencer ou modifier les décisions ou choix d'un prospect ou d'un client peuvent constituer un acte de corruption et sont strictement interdits.

Inversement, les Collaborateurs ne doivent pas accepter de cadeaux ou d'invitations inappropriés susceptibles d'influencer leur jugement ou de créer un sentiment d'obligation envers un client, un consultant, ou toute autre personne ou entité.

Une vigilance accrue est requise lors des moments stratégiques (ou susceptible d'être perçus comme tels), par exemple lorsqu'une décision concernant un mandat est attendue. Dans ces cas, l'approbation préalable de la Conformité peut être obligatoire avant d'offrir ou de recevoir des cadeaux ou invitations.

Lorsqu'il s'agit d'offrir ou de recevoir des cadeaux ou invitations, les Collaborateurs doivent respecter les principes énoncés dans la Politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption et la Politique du Groupe relative aux cadeaux et invitations, ainsi que les règles et procédures locales applicables, y compris les exigences de validation préalable et d'enregistrement.

Les Collaborateurs doivent refuser poliment tout cadeau ou invitation ne respectant pas ces conditions prévues par les politiques du Groupe précitées et, le cas échéant, par les règles ou procédures locales applicables. Si le refus est impossible, ils doivent en informer leur responsable Conformité local.

Les Collaborateurs ne doivent jamais chercher à contourner une obligation de déclaration ou de validation préalable en réglant personnellement des cadeaux ou invitations ; la transparence doit rester absolue.

EXEMPLE

Q Un client de longue date vous invite, ainsi que des homologues d'autres sociétés, à un week-end de ski tous frais payés dans son chalet privé, pour un coût estimé à 5 000 EUR par personne. Est-ce autorisé ?

R Peu probable. Ce séjour pourrait être considéré comme excessif et sortant du cadre ordinaire de la vie des affaires. Vous devez en discuter avec la Conformité locale.

Q Un client important vous contacte et vous suggère que, si vous l'aidez à obtenir un découvert, il vous remettra une « enveloppe » pour vous remercier. Devriez-vous en parler à quelqu'un ?

R Oui. Vous devez refuser et signaler immédiatement cette situation à la Conformité locale.

Ressources :

Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption (Group Anti-Bribery & Corruption Policy), la Politique du Groupe Rothschild & Co en matière de Cadeaux et Invitations (Group Gifts & Entertainment Policy), ainsi qu'aux règles ou procédures locales applicables.

ii) Personnes politiquement exposées (« PPE »)

Une personne politiquement exposée (PPE) est une personne physique qui exerce ou a exercé une fonction publique importante, telle qu'un responsable gouvernemental. La Politique du Groupe en matière de Connaissance Client (Group Client Due Diligence Policy) définit précisément la notion de PPE.

Toute activité ou interaction avec une PPE (ou un proche ou associé d'une PPE) nécessite une vigilance accrue de la part des Collaborateurs. Cela peut notamment inclure, par exemple, la réalisation de diligences renforcées avant d'entrer en relation d'affaires avec une PPE. Tous les cadeaux offerts à une PPE, quelle que soit leur valeur, doivent faire l'objet d'une validation préalable du responsable hiérarchique et de la Conformité locale.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe en matière de Connaissance Client (Group Client Due Diligence Policy), à la Politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption (Group Anti-Bribery & Corruption Policy) et à la Politique du Groupe Rothschild & Co en matière de Cadeaux et Invitations (Group Gifts & Entertainment Policy).

iii) Paiements de facilitation

Il s'agit de paiements de faibles montants ou non officiels destinés à faciliter ou à garantir le bon déroulement de procédures ou d'actes, par exemple une transaction. Ces paiements sont strictement interdits, sauf dans de rares cas exceptionnels dans lesquels le paiement est inévitable par exemple sous contrainte ou que sa santé ou sa sécurité sont menacées. Tout paiement de cette nature doit être documenté et signalé immédiatement à la Conformité locale.

EXEMPLE

Q Vous devez effectuer un déplacement professionnel. Un agent vous propose d'accélérer la procédure en échange d'une petite somme d'argent payée en espèces. Pouvez-vous accepter ?

R Non. Il s'agirait d'un paiement de facilitation, strictement interdit par le Groupe.

iv) Opportunités professionnelles (recrutement)

Les opportunités professionnelles, rémunérées ou non, ne doivent jamais être proposées comme moyen d'influence ou d'incitation auprès de prospects, clients, proches ou leurs employés, ni auprès de toute autre partie associée. De même, le favoritisme est inacceptable sous toutes ses formes. Les critères de sélection doivent exclusivement reposer sur l'expérience, les aptitudes, les qualifications et les compétences des candidats. Les critères de sélection doivent se fonder sur le mérite, l'expérience, la capacité, les qualifications et les compétences du candidat, conformément au processus de recrutement de Rothschild & Co.

EXEMPLE

Q 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. Devriez-vous contacter les Ressources humaines de Rothschild & Co pour leur expliquer la situation et leur demander d'accélérer le processus de recrutement ?

R Non. Bien que les 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 l'avancement de la candidature). Vous devez informer poliment le client que les Ressources humaines ne sont pas autorisées à vous communiquer d'informations sur la candidature et que la décision sera communiquée en temps voulu.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption (Group Anti-Bribery & Corruption Policy).

v) Dons et Parrainages

L'investissement au sein des communautés et l'amélioration des conditions de vie des personnes défavorisées sont des valeurs fondamentales de la culture de Rothschild & Co. Les dons effectués au nom de Rothschild & Co sont autorisés, sous réserve du respect de conditions strictes définies dans la Politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption (Group Anti-Bribery & Corruption Policy).

Rothschild & Co interdit tout don à un parti politique, sous quelque forme que ce soit, en son nom (ou au nom d'une entité du Groupe) ainsi qu'à tout parti politique ou à toute personne ou entité liée à un parti politique. Cela inclut notamment l'achat d'une table Rothschild & Co lors d'un événement politique.

Toute activité de don ou de parrainage (y compris les soutiens non financiers) doit être légitime, transparente, menée de bonne foi et faire l'objet d'une autorisation préalable conjointe de la Conformité et du responsable hiérarchique.

Comportements attendus :

- Effectuer des diligences préalables fondées sur les risques concernant le bénéficiaire potentiel du don afin de confirmer l'absence de conflit d'intérêts et de s'assurer que Rothschild & Co n'apporte un soutien matériel ou financier que dans des circonstances légitimes et appropriées
- Ne jamais effectuer de dons en espèces.

EXEMPLE

Q 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 et vous demande d'acheter une table lors de son dîner de collecte de fonds. Êtes-vous autorisé à le faire ?

R Peu probable. La demande de don intervient à un « moment stratégique » et n'est donc pas autorisée, sauf justification solide, le paiement pouvant être perçu ou interprété comme un acte de corruption.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption (Group Anti-Bribery & Corruption Policy).

vi) Parrainage

Le parrainage fait partie intégrante de la stratégie de communication et de marketing de Rothschild & Co et peut inclure des activités publicitaires ou de promotion (par exemple, le parrainage d'une équipe de voile ou d'une exposition dans un musée). Au même titre que les dons, tout parrainage doit être légitime, transparent et réalisé de bonne foi.

EXEMPLE

Q Le Groupe parraine un événement de networking qui a lieu deux fois par an. l'événement est parrainé par le conjoint d'une PPE. Devriez-vous le signaler ?

R Oui. Comme indiqué dans la section relative aux PPE, une vigilance accrue est requise lorsque nos relations impliquent directement ou indirectement des PPE (par exemple, leurs proches ou associés).

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption (Group Anti-Bribery & Corruption Policy).

vii) Relations avec des tiers

Dans le cadre de ses activités, Rothschild & Co entretient diverses relations avec des tiers. Ces tiers (par exemple, des senior advisers, des apporteurs d'affaires ou des fournisseurs) peuvent présenter un risque élevé d'être impliqués, ou perçus comme étant impliqués, dans des actes de corruption ou de trafic d'influence.

Avant d'établir une relation avec un tiers, celui-ci doit faire l'objet d'une évaluation des risques et de mesures de vigilance appropriées, conformément à la Politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption (Group Anti-Bribery & Corruption Policy), à la Politique du Groupe relatif aux relations avec les tiers et à l'externalisation (Group Third-Party Relationships and Outsourcing Policy), et/ou à toute autre exigence locale ou spécifique à une ligne métier.

Comportements attendus :

- Veiller à inclure, le cas échéant, une clause anticorruption dans les contrats conclus avec des tiers (en consultant l'équipe Juridique locale ou l'équipe Juridique Groupe).
- Effectuer des diligences sur les tiers lors de l'entrée en relation et de manière périodique tout au long de la relation d'affaires, ainsi qu'à chaque « événement déclencheur » (par exemple, une information négative publiée dans les médias ou une situation générant un risque de conflit d'intérêts).

EXEMPLE

Q Dans le cadre d'un appel d'offres, un fournisseur candidat vous contacte et suggère que, si vous l'aidez à être sélectionné par Rothschild & Co, il vous reversera un pourcentage des montants futurs facturés au Groupe. Devriez-vous le signaler ?

R Vous devez refuser et signaler immédiatement la situation à la Conformité locale afin que l'évaluation des risques liée à ce fournisseur soit mise à jour et que les mesures appropriées soient prises.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la Politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption (Group Anti-Bribery & Corruption Policy) ainsi qu'à la Politique et dispositif du Groupe en matière de relations avec les tierces parties et d'externalisation (Group Third-Party Relationships and Outsourcing Framework and Policy).

viii) Groupes criminels organisés

Les groupes criminels organisés sont des réseaux criminels sophistiqués susceptibles de cibler des institutions financières telles que Rothschild & Co afin d'accéder à des informations confidentielles ou privilégiées. Leur objectif est généralement d'exploiter ces informations à des fins de délit d'initié ou d'autres formes d'abus de marché. Ils peuvent chercher à corrompre ou à influencer de manière inappropriée des employés pour accéder à des informations sensibles pour faciliter ces activités illicites.

Toute interaction directe ou indirecte avec de tels groupes expose tant les Collaborateurs concernés que Rothschild & Co à des conséquences juridiques et réputationnelles graves. Les Collaborateurs doivent rester vigilants face à toute tentative d'obtention

d'informations confidentielles par des moyens inappropriés et signaler immédiatement ces situations à la Conformité.

EXEMPLE

Q Un prospect vous propose de l'argent en échange d'informations confidentielles relatives à une transaction. Que devez-vous faire ?

R Refusez la demande et signalez immédiatement l'incident à votre responsable Conformité local. La divulgation d'informations confidentielles ou privilégiées à des fins personnelles ou au bénéfice d'un tiers — notamment de groupes criminels organisés — est strictement interdite et constitue une violation grave des politiques de Rothschild & Co et de la réglementation des marchés.

Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer aux Politiques du Groupe en matière de lutte contre la corruption (Group Anti-Bribery and Corruption Policies).

