

# Code de conduite éthique

SEPTEMBRE 2023

# 1. Préambule

Le groupe Forward Global (ci-après, le « Groupe ») est une entreprise en constant et fort développement, dont le rythme d'expansion est notamment soutenu par la création régulière de nouvelles offres de services ou technologiques, par une stratégie commerciale internationale et par de nombreuses opérations de croissance externe.

Le Groupe propose ses interventions dans le cadre d'un contexte opérationnel très diversifié, qu'il s'agisse de prestations de cybersécurité, d'assistance technique et d'accompagnement dans la gestion de situations contentieuses, de lutte contre les marchés illicites, d'intelligence stratégique, notamment dans le cadre du développement des affaires ou des opérations de fusion-acquisition, d'éthique des affaires et de conformité ou de relations publiques.

Pour organiser ses activités, le Groupe est aujourd'hui structuré autour de trois grands pôles d'activités, que sont (i) la Cybersécurité ; (ii) la Gestion des Risques et l'Intelligence stratégique ; (iii) les Relations publiques.

Depuis sa création, le Groupe a donc progressivement recruté un nombre important de nouveaux collaborateurs, qui sont affectés au développement d'activités qui peuvent comporter des risques et qui nécessitent la définition de lignes directrices et l'établissement d'un cadre d'exécution légal et éthique, de manière à ce que l'ensemble des salariés, quelle que soit la filiale du groupe dans laquelle ils travaillent, puissent respecter un corpus commun de valeurs et de règles.

Aussi, le Groupe a décidé de promulguer une Charte Éthique (ci-après, la « Charte »), recensant l'ensemble des valeurs auxquelles il croit et qu'il entend respecter et faire respecter par l'ensemble de ses collaborateurs et ses parties prenantes.

Afin de s'assurer du parfait respect et de la diffusion de ses valeurs, le Groupe a, de surcroît, mis en place une nouvelle gouvernance, exposée dans la Charte, qui a décidé de concevoir, en parallèle de la Charte, un Code de Conduite Éthique (ci-après, le « Code »), dont l'objectif est de donner aux personnes qui y sont assujetties des recommandations concrètes sur la manière dont elles doivent agir, dans leur quotidien professionnel, pour respecter de manière optimale les valeurs éthiques du Groupe énoncées dans sa Charte.

Les différents pôles d'activités du Groupe présentant des risques différents et spécifiques, le Code distingue deux parties : la première dispose les règles générales en matière d'éthique s'appliquant à l'ensemble des destinataires dudit Code, tandis que la seconde énonce des règles éthiques qui ont vocation à être respectées, plus particulièrement, par certains Collaborateurs du Groupe, selon leur pôle d'activité d'appartenance.

Le Code a été approuvé par le Comité de Surveillance du Groupe, préalablement à sa date d'entrée en vigueur figurant en en-tête, et soumis pour information et consultation aux Instances Représentatives du Personnel du Groupe, afin d'être incorporé par référence à son Règlement Intérieur.



Dès lors, tout manquement, par une personne assujettie, à l'une de ses dispositions, risque de lui faire encourir une ou plusieurs des sanctions disciplinaires visées par le Règlement Intérieur du Groupe, appliquées de façon graduelle, raisonnable et proportionnée, l'application de ces sanctions disciplinaires n'excluant pas la possibilité pour le Groupe d'ouvrir, en parallèle ou successivement, en plus, une ou plusieurs procédures judiciaires, de natures civiles et/ou pénales, à l'encontre de l'auteur du manquement, *a fortiori* lorsque la personne assujettie défaillante n'est pas Collaborateur du Groupe et donc ne peut encourir de sanctions disciplinaires.

## **2. Champ d'application du Code de Conduite Éthique**

### **2.1 Concernant les Collaborateurs du Groupe**

Aux fins du Code, le terme de « Collaborateur » désigne tout salarié de la société-mère du Groupe, ainsi que de toutes ses filiales au sens de l'article L233.1 du Code de Commerce, mais également, plus largement, de toutes ses entités affiliées, quelle que soit la part du capital détenue, les directeurs (mandataires sociaux ou non) et l'ensemble des associés, y compris uniquement liés au Groupe par un contrat de conseil. Cette catégorie inclut également toute personne fournissant une prestation de services au Groupe, de façon habituelle ou occasionnelle, à temps complet ou à temps partiel, en contrepartie d'un salaire ou d'une indemnité de toute nature (stagiaire, apprenti, freelance, etc.).

Dans sa dernière version, le Code est applicable, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des Collaborateurs du Groupe, quelle que soit son activité, quel que soit le pays dans lequel il l'exerce, et quel que soit son niveau hiérarchique.

Le Code est applicable partout où le Groupe a une implantation, en France ou à l'étranger.

Tout Collaborateur est tenu de prendre connaissance du Code qui est disponible en consultation sur le site internet [forwardglobal.com](http://forwardglobal.com).

Le Code est constamment accessible sur le site Internet du Groupe (ou s'il ne l'est pas encore à la date de publication de la présente Charte pour des raisons techniques, le Groupe sera tenu de le mettre en ligne dans les 3 mois après sa publication, y compris s'il était nécessaire de créer une nouvelle version du site Internet) et est affiché dans ses locaux comme une annexe à son Règlement Intérieur.

Tout Collaborateur est tenu d'agir en s'y conformant. En interne, les comportements de chacun doivent démontrer que ce Code de conduite est respecté et concrètement mis en œuvre. Nul n'est censé l'ignorer.

### **2.2 Concernant les tiers au Groupe**

L'ensemble des personnes physiques et morales, tierces, qui entre dans une relation contractuelle avec le Groupe, telles que, et sans que cette liste ne soit limitative : les sous-



traitants (même des personnes physiques *free-lance* travaillant sous le statut de « travailleur indépendant » ou « entrepreneur individuel »), les partenaires commerciaux, les co-investisseurs dans des joint-ventures, les clients, les fournisseurs de biens et/ou de services, les banques, les cabinets de conseil, les consultants commerciaux et apporteurs d'affaires etc... sont également vivement encouragés à suivre les règles du Code, lequel pourra, le cas échéant, leur être transmis lors de toute négociation contractuelle, spontanément ou sur demande. Il leur revient de vérifier qu'ils appliquent des standards équivalents aux nôtres, en particulier envers leurs salariés et, le cas échéant, de remédier à ces éventuelles carences.

D'ici le 1er septembre 2023, le temps de mettre à jour les procédures d'achats du Groupe, le respect du Code deviendra une obligation contractuelle contraignante à l'égard de tous les sous-traitants du Groupe, par l'insertion de clauses spécifiques dans les contrats de prestation de services par lesquels le Groupe y aura recours. Les sous-traitants pourront, ainsi, voir leurs contrats de prestation de services résiliés sans aucun préavis ni indemnités, mais avec, le cas échéant, en plus, l'obligation de verser au Groupe des indemnités compensatoires, proportionnées au préjudice subi par ce dernier, à raison du manquement au Code constaté.

Plus généralement, ce Code est rendu public auprès de toutes nos parties prenantes externes : pays hôtes, communautés locales, clients, fournisseurs, partenaires industriels et commerciaux, et actionnaires. Il engage, en effet, le Groupe auprès de chacune d'elles.

### **2.3 Autres situations**

Ce Code de Conduite Éthique est un cadre général qui guide la prise de décision et qui fixe des règles de comportement responsable dans un contexte professionnel. Il ne peut pas anticiper toutes les situations qui se présenteront. Il présume que l'ensemble des Collaborateurs et des Tiers impliqués dans le développement du Groupe sauront analyser les situations et prendre les meilleures décisions possibles en fonction des difficultés qu'ils rencontreront, dans le respect des lois et des règlements applicables, et dans l'esprit voulu par le Code Éthique et le Code de Conduite Éthique du Groupe, ou se reporter à une autorité hiérarchique ou à un conseil extérieur si nécessaire, avant toute imprudence ou négligence, ou en cas de doute.

## **3. Les principes fondamentaux**

La légitimité du Groupe dépend de sa capacité d'innovation, de sa créativité, de sa technicité, de son agilité, de son organisation agile et réactive, de la protection des initiatives individuelles permises par la responsabilité des uns et des autres et de l'inscription de sa démarche entrepreneuriale dans un cadre légal et éthique.

En conséquence, le Groupe s'engage à respecter et à promouvoir les Droits de l'Homme et les Libertés fondamentales, à faire preuve de vigilance en identifiant les impacts négatifs potentiels, directs ou indirects, que pourrait causer son activité sur la société afin de les prévenir, et le cas échéant, d'y remédier.



Le Groupe concourt à l'économie des pays dans lesquels il est implanté, et s'engage notamment à respecter les lois applicables et à ne pas éviter de contribuer à ses obligations sociales et fiscales.

Le Groupe s'engage également à entretenir et à promouvoir des relations responsables et équitables avec ses partenaires, notamment dans le respect des meilleures pratiques sociales, environnementales et sociétales. Le Groupe applique les principes énoncés dans les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme.

Le Groupe souhaite offrir un environnement de travail épanouissant à ses collaborateurs, en éliminant notamment toute discrimination en matière d'emploi et de profession, en éliminant toute forme de travail forcé et obligatoire, en veillant à abolir le travail des enfants et à reconnaître les droits de ses collaborateurs à s'associer en vue de négocier collectivement. Le Groupe, ses dirigeants et ses partenaires doivent veiller au quotidien à la sécurité et à la dignité de tous.

Le Groupe respecte la vie privée, et cherche à concilier, dans ses actions et par son organisation, la vie familiale et la vie professionnelle.

Le Groupe cherche par ailleurs à promouvoir l'intégrité dans la conduite de ses activités. Cela passe par la lutte contre la corruption sous toutes ses formes, par la prévention et la gestion des conflits d'intérêts, par l'adoption d'une approche raisonnable en matière de cadeaux et d'invitations, par la protection de la confidentialité, par le respect de la concurrence, par le combat contre le blanchiment des capitaux, par le respect des restrictions commerciales et des programmes de sanctions internationaux, par son intervention dans un cadre éthique et loyal dans la sphère publique, etc.

## **4. Les normes de référence**

Nous respectons toutes les lois et normes nationales et internationales applicables à nos activités. Nous mettons en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises présentes à l'internationale, ainsi que les principes du Global Compact des Nations Unies. En cas de divergence entre les exigences légales et notre Code de conduite, nous appliquons la norme la plus exigeante.

## **5. Les règles éthiques générales**

### **5.1 En matière de défense des intérêts supérieurs de la nation française**

Conformément à ses dispositions statutaires, quelle que soit la mission qui lui sera confiée et quel que soit le pôle d'activité concerné, le Groupe s'engage, en toutes circonstances et en tous lieux, à faire prévaloir la défense des intérêts supérieurs de la nation française, lieu d'implantation de son siège social, sur celle des intérêts de n'importe quel autre Etat.



De même, en cas de demande d'accès à des informations, par une autorité étrangère, le Groupe respecte, en toutes circonstances, les dispositions de la loi n°68-678 du 26 juillet 1968 relative à la communication de documents et renseignements d'ordre économique, commercial, industriel, financier ou technique à des personnes physiques ou morales étrangères, dite « Loi de Blocage ».

## 5.2 En matière de corruption et de délits d'atteinte à la probité

La corruption peut se définir comme le fait, pour une personne investie d'une fonction publique ou privée, de, sans droit, directement ou indirectement, proposer d'offrir ou promettre d'offrir (corruption active), solliciter ou accepter une offre, une promesse d'offre ou l'octroi d'un don ou d'un avantage indu quelconque, de toute nature (corruption passive), aux fins d'accomplir, retarder ou s'abstenir d'accomplir (ou pour avoir accompli ou s'être abstenu d'accomplir), un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat.

Exemples de cas de corruption possibles au sein du Groupe :

- Un responsable commercial s'arrange pour découvrir quelle personne physique est à l'origine d'un appel d'offres public, puis la rencontre afin de lui proposer d'être rétribué pour une prestation fictive, en échange, a minima, de l'obtention des offres de ses concurrents, voire de l'assurance d'être retenu comme adjudicataire final ;
- Un décideur en matière d'achat de matériel accepte d'un fournisseur un cadeau ou une invitation à un spectacle, d'un montant ostensiblement disproportionné, en sachant que ce dernier en attend, en retour, une reconduction de son contrat ;
- Un manager accepte de prendre en stage rémunéré l'un des enfants de l'un des clients du groupe afin que ce client continue de faire appel aux services d'Forward Global ;
- À l'étranger, un collaborateur du groupe accepte la sollicitation d'un agent administratif de lui verser une petite somme d'argent en monnaie locale, afin d'obtenir rapidement un déblocage de la situation.

Le Groupe prohibe la corruption sous toutes ses formes et s'engage, pour ce faire, à respecter toutes les lois locales applicables en matière de lutte contre la corruption et tous autres délits assimilés d'atteinte à la probité, tels que le trafic d'influence, la prise illégale d'intérêts, le détournement de biens publics, le favoritisme, la concussion, etc. Il respecte, ainsi, partout, la Loi Sapin II, le *Foreign Corrupt Practices Act* américain et le *UK Bribery Act* anglais, et, lorsque ces lois sont en contradiction, le standard le plus exigeant entre les trois, qui sont toutes des lois d'application extraterritoriale, mais également, selon le lieu d'exercice de son activité, la loi locale, non extraterritoriale, applicable en la matière.

Pour plus d'informations concernant les pratiques acceptables ou non, en matière de



corruption et de délits assimilés, le Groupe invite à consulter et assimiler la procédure dédiée du Groupe, intitulée *Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy*, établie en juillet 2022, disponible auprès des responsables juridiques et des personnes en charge des ressources humaines, et qui sera rendue accessible dans la section du site Internet du Groupe dédiée à l'Éthique et à la Conformité dès que cela sera techniquement possible (la non mise en ligne de cette procédure sur le site Internet du groupe n'entraîne pas sa non application pour autant).

### **5.3 En matière de prévention des conflits d'intérêts**

De façon simplifiée, le conflit d'intérêts désigne toute situation dans laquelle un intérêt personnel, quelle qu'en soit la nature, privée ou publique (intérêt affectif, familial, amical, financier, capitalistique, associatif, culturel, sportif, politique, moral, caritatif, religieux, syndical, philosophique...) d'un salarié d'une entreprise, entre en contradiction avec les intérêts que ses fonctions professionnelles lui assignent par ailleurs. Ce faisant, la recherche de la préservation de l'un peut inciter à prendre une décision, qui, elle, nuirait aux intérêts de l'autre.

Exemples de cas de conflits d'intérêts possibles au sein du Groupe :

- Dans une situation contentieuse, deux parties adverses peuvent saisir le Groupe en vue d'un accompagnement ;
- Le concurrent de l'un des clients notoires du Groupe pourrait approcher un de ses collaborateurs, dans le cadre d'une sollicitation commerciale, réelle ou fallacieuse, dans le seul but d'obtenir des informations confidentielles sur son concurrent, par ailleurs client du Groupe ;
- Sur certains marchés, encore plus sur certains marchés où l'offre de services est faible, il est possible que deux clients concurrents souhaitent mandater le Groupe pour des missions similaires, alors que la réalisation de la mission pour le premier client pourrait nuire aux intérêts du deuxième client ;
- Les intérêts du Groupe, au travers de ses actionnaires, administrateurs et/ou bénéficiaires effectifs, peuvent être en contradiction avec ceux d'un ou de plusieurs de ses clients ;
- Travailler comme administrateur, dirigeant ou conseiller d'un concurrent de Forward Global ou de ses filiales, ou s'engager dans toute activité visant à promouvoir les intérêts d'un concurrent ;
- Avoir un intérêt personnel, familial ou financier, direct ou indirect, dans toute entité fournissant des biens ou des services au Groupe, par exemple un fournisseur, un prestataire de services, une cible d'acquisition potentielle, un bailleur, un client ou un concurrent ;
- Profiter personnellement d'une opportunité dont on aurait eu connaissance grâce à des informations obtenues dans le cadre professionnel ;
- Utiliser les actifs, les biens ou les informations de Forward Global, y compris sa qualité professionnelle, pour obtenir un avantage personnel ou un gain personnel inapproprié en vue de faire pression sur d'autres personnes ou de poursuivre un intérêt personnel.



Pour prévenir la survenance de tels conflits, le Groupe s'engage à effectuer systématiquement, à chaque mise en relation, directe et/ou indirecte, avec une potentielle nouvelle relation d'affaires, un « *conflict check* », à partir de la base numérique globale répertoriant l'ensemble de son portefeuille clients et prospects dans le monde, tous pôles d'activités confondus.

Par ailleurs, par principe, le Groupe, par l'entremise de ses Collaborateurs, s'interdit toujours de travailler simultanément pour deux ou plusieurs personnes physiques et/ou morales concurrentes et/ou ayant des intérêts notoirement contradictoires, sauf :

- par exception, avec l'accord exprès de toutes les parties concernées ;
- lorsque les services proposés sont d'intérêt général (par exemple, la sécurisation informatique d'un client n'empêche pas de sécuriser également le système d'information de son concurrent, sauf si le premier client s'est attaché de l'exclusivité de l'engagement du Groupe sur son secteur d'activité) ;
- lorsque les services sont de nature différente, l'une des prestations chez l'un des clients n'ayant aucun impact sur la finalité d'une autre prestation chez son concurrent.

#### **5.4 En matière de respect des lois de protection et de sécurisation des données personnelles**

La CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés) définit une donnée à caractère personnel comme toute information, relative à une personne physique, qui est susceptible de permettre son identification, d'une manière directe ou indirecte, et ce, peu importe qu'elle soit ou non confidentielle, telles que, à titre d'exemples, le nom d'une personne, son numéro de sécurité sociale, sa photo, son adresse *email* (personnelle et/ou professionnelle), son adresse postale, ses coordonnées bancaires, etc.

Ces données, relevant de la vie privée, méritent d'être protégées, notamment en application, au regard du droit français, de la Loi Informatiques et Libertés de 1978 (telle que modifiée en juin 2019) et du Règlement Européen Général sur la Protection des Données (RGPD), entré en vigueur en mai 2018.

Cette protection implique que la personne dont les données sont collectées en soit informée, de même que soient garantis, tout au long de leur traitement légitime, son consentement à la collecte, son droit d'accès, de rectification et/ou de demande de suppression de ces données, dès lors que leur utilisation, diffusion et/ou stockage, ne sont pas ou plus faits dans un but précis, légitime, nécessaire et conforme aux lois en vigueur.

Les collaborateurs du Groupe, *a fortiori* dans la mesure où ils sont amenés à traiter des données, non seulement personnelles, mais également, le plus souvent, sensibles et confidentielles, ont été formés, ou *a minima*, sensibilisés, selon leur pôle d'activité d'appartenance, aux problématiques induites par le respect de toute loi locale applicable visant à la protection des données personnelles ou à caractère personnel. S'ils n'ont pas encore pu l'être, ils peuvent demander une formation ou une sensibilisation spécifique à leur manager, qui sera offerte dans un délai raisonnable, quoi qu'il en soit dans un délai



inférieur à deux mois. Ils sont, par conséquent, très attentifs et soucieux de ne pas porter atteinte, volontairement ou non, d'une quelconque façon, aux principes légaux en vigueur, et s'appuient, pour ce faire, sur les procédures internes établies au sein du Groupe en la matière.

## **5.5 En matière de droit humains**

Le Groupe est très attaché au bien-être de ses Collaborateurs, qui constituent la part la plus importante de son actif, et, pour le garantir, ne tolère aucune pratique qui mettrait en péril la dignité et/ou le respect des droits fondamentaux attachés à toute personne.

Ainsi, toutes formes de harcèlement (moral et/ou sexuel), de violence ou d'agression (physique et/ou psychologique), de manque de respect, de discrimination (sexuelle ou ethnique) à l'embauche, ou en cours de vie du contrat de travail, sont totalement interdites et sanctionnées, tant sur le plan disciplinaire, que, s'il y a lieu, sur un plan judiciaire.

Le Groupe promeut, par ailleurs, l'inclusivité, l'égalité de traitement et essaye de participer au développement des compétences de ses Collaborateurs, en étant attentif à leur permettre de continuer à se former régulièrement dans leurs domaines de compétences d'origine ou dans d'autres.

Il veille également, par le choix de ses projets, à ne pas s'impliquer dans des pays notoirement irrespectueux des droits humains, tels que ces derniers - droit à la liberté d'expression ; droit à l'égalité devant la loi ; droit à la vie privée ; droit des enfants à être protégés contre l'exploitation économique et sociale ; droit à l'égalité entre les hommes et les femmes... - ont été rappelés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et les deux pactes de 1966, le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte International relatif aux droits civiques et politiques, l'ensemble de ces trois textes constituant la Charte Internationale des Droits de l'Homme.

Ainsi, chaque projet potentiellement à risque sur ces points est examiné avec une attention et une précaution toute particulière par le Comité Éthique, qui peut prononcer son veto, dans la limite du respect du Règlement qui en fonde l'existence et en organise le fonctionnement. *In fine*, le Groupe décide, au cas par cas, si le projet présente suffisamment de garanties en la matière, autrement dit, le Groupe pourra accepter des projets dans des pays dits « à risques en matière de respect des droits humains », dès lors que les parties prenantes au projet lui-même seront à même d'apporter au Groupe des preuves matérielles suffisantes que les droits des personnes impliquées dans le projet sont suffisamment garantis.

## **5.6 En matière de Sécurité**

La Sécurité est une valeur cardinale du Groupe, sans laquelle une entreprise n'est ni sûre, ni fiable, ni durable. Cela signifie qu'il n'y a aucun compromis possible avec la Sécurité. Elle ne peut pas être une question de coûts, car c'est une valeur que l'on respecte au-delà de tout. La Sécurité est une bataille de tous les jours, qui se mène avec humilité et vigilance. Jamais il ne faut baisser la garde. Il n'y a pas de fatalité : chaque accident, aussi mineur soit-il, peut être évité.



Les Collaborateurs doivent donc connaître et appliquer, à quelque niveau que ce soit et avec la plus grande discipline, les règles en matière de sécurité. Chacun d'entre eux a une responsabilité personnelle et l'autorité pour intervenir en cas de non-respect de ces règles ou de perception d'une situation à risque.

Dans le choix des partenaires industriels, technologiques et commerciaux du Groupe, il convient de privilégier leur capacité à appliquer une politique équivalente à celle du Groupe.

## **5.7 En matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale et de durabilité**

Bien que les activités du Groupe n'aient, en principe, pas d'impact majeur et/ou à court terme sur l'environnement, puisqu'il délivre, avant tout, des prestations intellectuelles et non industrielles, dont l'empreinte carbone est limitée, celui-ci souhaite, néanmoins, faire partie des entreprises que l'on peut qualifier de « durables », et a entrepris de faire certifier ou labelliser sa démarche RSE au niveau international.

Le Groupe a en effet pleinement conscience des enjeux individuels induits par la lutte contre le réchauffement climatique, la recherche d'une préservation des ressources naturelles épuisables et le développement des énergies renouvelables. C'est pourquoi, dans leur quotidien professionnel, ses Collaborateurs essaient, à leur mesure, de réduire au maximum leur consommation d'énergie, d'éviter tout gaspillage inutile, de réduire leurs déchets, de gérer leurs ressources en tentant toujours de les économiser au maximum, par exemple en limitant au maximum les déplacements par des moyens de transport jugés trop polluants.

## **5.8 En matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme**

Le blanchiment d'argent consiste à dissimuler l'origine illicite et/ou frauduleuse de fonds, issus, par exemple, du trafic de drogue, de la vente illégale d'armes, de la fraude fiscale ou d'escroqueries, en les réinvestissant dans des activités légales, afin de leur donner une apparence de légalité.

Dans la mesure où le Groupe ne souhaite, même involontairement, indirectement et/ou à son insu, être assimilé, ni à un complice, ni à un receleur de telles activités illégales, il attend de ses Collaborateurs qu'ils restent en constante vigilance à l'égard de ces questions, et, pour ce faire, appliquent scrupuleusement la procédure interne du Groupe intitulée *Compliance & Integrity Check*, notamment à l'égard de ses Clients potentiellement les plus à risques, au regard de critères objectifs.

Ainsi, si, à l'issue de l'application de la procédure de vérification éthique susmentionnée, un Collaborateur a encore des doutes quant à l'origine des fonds d'un client, notamment à l'égard de ceux établis dans des zones géographiques peu scrupuleuses, voire classées sur des listes noires en la matière, il devra automatiquement en référer à son *Compliance Officer*, afin que ce dernier décide, conjointement avec le Comité de Direction et le Comité Ethique des suites à donner à la mission demandée.



## 5.9 En matière de respect des sanctions internationales, embargos et règles relatives à l'*export control*

Le Groupe, qui peut être sollicité par des personnes morales ayant fait l'objet de sanctions internationales et qui, par ailleurs, compte parmi ses clients des sociétés soumises aux réglementations applicables en matière d'*export control*, tels que des sociétés qui conçoivent et commercialisent du matériel et des équipements militaires ou de défense, ou des biens qualifiés de « dual use », est très attentif à toutes les règles applicables en matière de sanctions internationales, d'embargos et d'*export control*.

Des sanctions internationales peuvent être prononcées, soit par le Conseil de Sécurité des Nations Unies sur le fondement d'une violation du droit des Etats membres des Nations Unies, soit par l'Union européenne, soit par les Etats-Unis (notamment par l'intermédiaire de l'OFAC (*Office of Foreign Assets Control*)), soit par d'autres régimes unilatéraux.

Les sanctions imposées sont généralement de trois ordres :

- soit une sanction économique, induisant soit une restriction à l'importation et/ou à l'exportation de certains types de biens et/ou de services dans certains secteurs d'activités, soit l'interdiction de certaines opérations ;
- soit une sanction individuelle, telle qu'un gel des avoirs ou une restriction à l'admission, à l'encontre d'individus et/ou d'entités désignés, pour ce qui concerne les sanctions prononcées par l'Union européenne (dites « sanctions UE ») et, à l'encontre de *Specially Designated Nationals*, pour ce qui concerne les sanctions prononcées par les Etats-Unis (dites « sanctions US ») ;
- soit un embargo sur des matières premières et/ou sur des armes.

Ainsi, pour s'assurer de toujours respecter les sanctions internationales et les embargos en vigueur, les Collaborateurs opérationnels du Groupe, assistés en tant que de besoin par le *Compliance Officer* et le département Compliance du Groupe, vérifient, à chaque entrée en relation d'affaires avec un nouveau prospect et/ou client, que ce dernier ne figure pas sur une des listes actualisées de sanctions économiques internationales, visant des États, des personnes morales ou des personnes physiques, établies par l'ONU, l'UE ou les US.

## 5.10 En matière de prohibition de toutes pratiques anti-concurrentielles

Le respect des règles applicables en matière de droit de la concurrence est essentiel pour le Groupe, dont les Collaborateurs entendent être choisis de manière légale, honnête et loyale, sur la seule base de leurs compétences.

Ainsi, certaines pratiques sont-elles prohibées, telles que les ententes sur les prix, l'échange d'informations confidentielles dans le cadre de soumissions à des appels d'offres publics, la constitution de cartels, les abus de position dominante ou le partage des marchés.

Les Collaborateurs veillent, en toutes circonstances, et notamment à l'occasion des salons et forums internationaux qu'ils sont amenés à organiser et/ou lors des rencontres et soirées des différentes associations professionnelles auxquelles, selon leur métier, ils adhèrent, à ne pas



partager d'informations confidentielles avec leurs concurrents, notamment relatives à leurs clients, leurs politiques d'offres et de prix, leurs stratégies commerciales, les tarifs de leurs fournisseurs, etc...

### **5.11 En matière de financement de partis politiques, de *sponsoring* et de mécénat**

Si le Groupe ne s'interdit pas de recevoir, d'échanger ou de travailler avec des élus ou des anciens élus, des candidats ou d'anciens candidats à des élections, notamment dans le cadre des Comités d'action politique (PAC) aux États-Unis, le Groupe s'interdit formellement, en tant que société, de participer au financement de toute campagne électorale d'un parti politique quelconque, comme au financement de son fonctionnement général.

Dans le cadre de ses quelques opérations de *sponsoring* ou de mécénat, en France ou à l'étranger, le Groupe sélectionne des projets qui sont en cohérence avec ses valeurs et ses activités, les soumet, en amont, au Comité Éthique du Groupe, et s'assure, auprès de ses parties prenantes et en les encadrant contractuellement de façon stricte, que ces opérations ne visent pas à donner une apparence légale à un quelconque acte délictueux tel qu'un acte de corruption, ou assimilé.

### **5.12 En matière de liberté d'association, de négociation collective et d'engagement politique**

Le Groupe est attentif à créer des conditions de travail qui permettent le respect des personnes, la liberté d'association et de négociation collective. Aucune forme de harcèlement n'est tolérée.

Il respecte la vie privée des collaborateurs. En matière d'engagement dans la sphère politique, les collaborateurs ont le droit de participer à titre individuel à des activités politiques en précisant clairement qu'ils ne représentent pas leur entreprise, et en informant leur hiérarchie de toute activité susceptible de provoquer un conflit d'intérêt.

### **5.13 En matière de propriété intellectuelle**

La propriété intellectuelle du Groupe, telle que les idées, les inventions, les découvertes, les secrets commerciaux, le matériel protégé par le droit d'auteur, le matériel breveté et les marques commerciales, est un actif précieux qui doit être protégé.

Sous réserve d'exceptions limitées, Forward Global et ses filiales sont propriétaires de tous les produits, processus, informations, modèles, bases de données, logiciels, documentations, méthodologies et autres matériels, inventions, développements, découvertes, recherches et de toute propriété intellectuelle liée à l'activité du Groupe, qui ont été créés ou modifiés par les Collaborateurs du Groupe pendant qu'ils travaillaient pour le Groupe.

Par ailleurs, les marques et les logos du Groupe appartiennent au Groupe et doivent être utilisés avec précaution, de manière convenable, raisonnée et responsable, en préservant un



usage où ils sont mis en valeur.

Les Collaborateurs du Groupe s'engagent par ailleurs à respecter les droits d'auteurs et tous les droits de propriété intellectuelle dont ils auraient connaissance.

#### **5.14 En matière d'expression sur les réseaux sociaux**

Forward Global encourage l'utilisation et la communication de ses Collaborateurs sur les différents réseaux sociaux. Il est néanmoins nécessaire de faire preuve de discernement lors de l'utilisation de ces médias et de rappeler que les informations publiées sur Internet peuvent rester indéfiniment dans le domaine public et atteindre instantanément un public mondial.

Dès lors, les Collaborateurs du Groupe sont invités à ne jamais divulguer d'informations confidentielles ou exclusives sur l'entreprise ou sur ses clients ou partenaires. Il leur est également demandé de ne publier aucune information susceptible d'embarrasser ou de nuire à la réputation du Groupe ou des parties liées, car nous restons tous ambassadeurs de la marque Forward Global, ou d'autres appartenant au groupe, et nous devons toujours agir d'une manière qui reflète nos valeurs fondamentales. Aussi, à moins qu'ils soient autorisés à parler au nom de l'entreprise, leurs communications ne reflètent pas nécessairement les vues d'Forward Global ou des entités auxquelles ils sont rattachés.

#### **5.15 Autres contraintes opérationnelles**

Les motivations de nos clients, pour leur recours à nos services, peuvent être très variables.

Quelle que soit la mission confiée, quelle que soit sa dimension financière, quel que soit le profil du client qui le demande, les Collaborateurs du Groupe et leurs sous-traitants s'engagent à respecter les lois et réglementations qui leur sont applicables, ainsi que la Charte Éthique du Groupe et le présent Code et, notamment, plus particulièrement, à :

- I. ne jamais voler ou receler ou traiter illégalement des données qui leur sont confiées, que ce soit pour leur usage personnel ou, le cas échéant, pour les céder gracieusement ou, ultimement, les revendre à toute tierce partie (concurrents du client ou autres...) ;
- II. ne jamais violer leur devoir de confidentialité, en divulguant des données confidentielles dont ils ont eu connaissance au travers de leur mission, en dehors de la sphère professionnelle autorisée ;
- III. ne jamais consulter, sans motif technique particulier impératif, les données contenues dans les fichiers récupérés ;
- IV. respecter toutes les lois et réglementations qui leur sont applicables, notamment en matière de communication numérique, pouvant être de nature civile comme pénale ;
- V. respecter les normes, règles et doctrine développés par les autorités de régulation qui réglementent leurs activités ;
- VI. respecter les règles éthiques et déontologiques, locales ou supranationales, applicables en matière de communication ;



- VII. ne jamais tromper ou induire le lecteur de son contenu en erreur sur l'origine de l'information qu'il reçoit, autrement dit, à titre d'exemple, le rédacteur s'interdit de se créer un faux profil usurpant une identité sur Internet, ou de se créer une identité fictive ne correspondant à aucune personne réelle ;
- VIII. ne jamais, sciemment, diffamer ou porter injure à quiconque ;
- IX. s'assurer de la véracité des sources qu'ils utilisent ou relaient dans le cadre de leur travail, afin de ne diffuser, sciemment, aucune information fausse, inexacte ou trompeuse ;
- X. ne jamais créer de contenu qu'ils savent être faux, notamment pour défendre les intérêts d'un des clients du Groupe ;
- XI. s'assurer de la réelle qualité des experts auxquels ils ont, le cas échéant, recours, notamment s'ils présentent leurs propos comme émanant d'un expert.
- XII. satisfaire à toutes les obligations légales qui leur échouent en matière de déclaration de représentations d'intérêts auprès des autorités locales compétentes ;
- XIII. ne jamais représenter les intérêts d'un État ou d'une personne morale et/ou physique tant que ce dernier ou cette dernière fait l'objet de sanctions économiques internationales et/ou d'un embargo, à moins d'y être expressément autorisée par l'autorité publique ;
- XIV. ne pas participer à des opérations de représentations d'intérêts dans la cadre de campagnes électorales en cours ;
- XV. respecter les règles déontologiques notamment énoncées dans les codes de conduite et/ou chartes de déontologie des associations professionnelles et organismes auxquels le Groupe, via une de ses filiales ou entités, adhère ;
- XVI. ne jamais s'autoriser, directement ou indirectement, à participer au renforcement de la concentration des pouvoirs dans les mains d'une personne ou d'un groupe de personnes qui exercent de manière dictatoriale, dans un pays, tous les pouvoirs de façon absolue, sans qu'aucune loi ou institution ne les limitent, ce qui ne doit pas empêcher le Groupe et ses collaborateurs, néanmoins, de contribuer à toutes les initiatives qui viendraient en soutien au développement économique du pays ou en soutien à la population ;
- XVII. ne jamais créer de contenu ou le présenter comme objectif et/ou résultant d'une enquête journalistique, si tel n'est pas le cas et qu'il s'agit, en réalité d'un contenu promotionnel dicté par un client ;
- XVIII. ne jamais, par leurs actions, mettre en péril la vie de quiconque, ou atteindre à la sûreté d'un Etat ;
- XIX. ne jamais atteindre au secret des sources journalistiques ;
- XX. ne jamais atteindre au secret des délibérations, quelles qu'elles soient, notamment celles judiciaires ;
- XXI. ne jamais exploiter indûment et illégalement des informations privilégiées obtenues dans un cadre contractuel et confidentiel.



## **5.16 Alertes**

Tout collaborateur s'interrogeant sur l'attitude à adopter ou l'interprétation de principes énoncés dans le Code, ou confronté directement ou indirectement à des manquements au présent Code, est invité à se rapprocher de sa hiérarchie, de son responsable des ressources humaines, de la Direction Juridique, ou de toute autre personne habilitée.

Le Groupe s'est par ailleurs doté d'un dispositif d'alerte interne permettant le recueil et le traitement de signalements soumis par tout collaborateur concernant des atteintes ou risques d'atteinte aux dispositions du présent Code. Ce dispositif d'alerte est accessible à l'ensemble des salariés ainsi qu'aux personnes externes.

Conforme aux réglementations applicables, ce dispositif garantit la confidentialité de la démarche, dans la mesure du possible et dans les limites fixées par le droit applicable. Aucun acte de répression n'est toléré à l'encontre de personnes ayant fait usage de ce dispositif de bonne foi, quand bien même les suspicions à l'origine du signalement se révéleraient erronées.

De manière générale, si l'un des collaborateurs du Groupe est, incidemment, et dans le cadre légal et légitime de son activité, amené à découvrir l'existence de faits délictuels et/ou criminels, il/elle n'hésitera pas à les dénoncer aux autorités compétentes, notamment afin de faire cesser ou d'empêcher la réitération du délit ou crime concerné.

# **6. Respect et mise en œuvre du Code de Conduite Éthique**

## **6.1 Communication**

Le Code de conduite vise à assurer l'intégrité du fonctionnement du Groupe. Il est diffusé dans toutes les filiales du groupe, auprès de tous les collaborateurs, qui doivent le respecter.

Le Code de conduite est publié sur le site Internet du Groupe. Il est accessible dans tous les bureaux du groupe, en France et à l'étranger.

Les managers de toutes les entités du Groupe sont responsables de sa bonne diffusion, compréhension et application effective, ce qui implique de s'y référer régulièrement en présence des membres de leur équipe afin de s'assurer qu'il est bien compris, de favoriser le dialogue pour inciter les collaborateurs à faire part de leurs éventuelles préoccupations en toute confiance, de rappeler la procédure d'alerte et orienter, si nécessaire, vers la Direction Juridique, la Direction des Ressources Humaines, la Direction générale ou le Comité d'éthique.

## **6.2 Application opérationnelle**

Ses grands principes s'appliquent dans les domaines suivants : les relations avec les clients ou avec les fournisseurs, le recrutement, la sécurité des systèmes d'information, la lutte contre la corruption, la conformité au droit de la concurrence, la publicité, l'exécution des missions



qui sont confiées au Groupe, la protection de l'environnement, ou tout autre sujet ou domaine traités par le présent Code.

### **6.3 Responsabilité opérationnelle**

La gestion de la politique éthique ou de conformité du Groupe est confiée à la Direction Juridique du groupe, qui devra être dirigée par une personne qualifiée ou d'expérience, démontrant d'une grande maturité sur les sujets légaux, réglementaires, sociaux et éthiques.

Les managers doivent s'assurer du strict respect du Code de Conduite Éthique du Groupe par les collaborateurs dont ils ont la responsabilité, et avoir eux-mêmes une conduite exemplaire.

### **6.4 Actualisation**

Tous les deux ans, une cartographie des risques sera établie par cette direction, en mesure d'identifier et de hiérarchiser les risques d'exposition du Groupe qui ne seraient pas pris en compte par ce Code, ou qui seraient susceptibles d'être insuffisamment traités par les mesures internes prises par le Groupe.

### **6.5 Formation**

Le Groupe souhaite permettre à ses Collaborateurs et aux tiers avec qui il interagit de pouvoir bien comprendre les enjeux éthiques qui s'imposent à eux. Régulièrement ou à demande, des formations sont dispensées au profit des cadres et des personnels du Groupe les plus exposés aux risques de corruption, de trafic d'influence et de blanchiment. En matière de responsabilité sociale, des formations portant sur la prévention des discriminations sont dispensées aux recruteurs, directeurs et managers, et un contrôle continu des pratiques de recrutement est mis en place par la Direction des Ressources Humaines.

