



FINEGAN

CHARTE ETHIQUE

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION

- 1.1 Mot du Président
- 1.2 Présentation du cabinet
- 1.3 Objet et périmètre d'application de la Charte Éthique
- 1.4 Quelles sanctions en cas de non-respect de la Charte Éthique ?
- 1.5 Qui alerter en cas de violation de la Charte Éthique ?

2. LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

3. LE RESPECT DES INDIVIDUS

- 3.1 Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité
- 3.2 Assurer le bien-être au travail
- 3.3 Lutter contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel au travail

4. L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

- 4.1 Lutter contre la corruption et le trafic d'influence
- 4.2 Respecter les règles de concurrence
- 4.3 Préserver les droits humains
- 4.4 Protéger les données personnelles



LE MOT DU PRÉSIDENT

“

La Charte éthique de notre cabinet constitue le principal référentiel qui guide nos bons comportements au sein de Finegan. C'est la déclinaison directe de notre raison d'être « **Ensemble pour un impact durable** », et de notre politique RSE.

Le respect de cette charte éthique est l'une des conditions essentielles permettant de préserver notre réputation vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes, et nos **valeurs d'indépendance, de diversité, d'excellence et d'engagement**.

Il appartient donc à chacun de nous de connaître notre Charte éthique, **de la promouvoir et la mettre en œuvre dans notre quotidien, au sein du Cabinet, chez nos clients et avec nos partenaires**, indépendamment de notre fonction ou de notre niveau hiérarchique.

Je compte sur vous, et en particulier sur les managers de notre cabinet, pour faire preuve d'exemplarité à cet égard. C'est ainsi que nous contribuerons tous ensemble à l'excellence, à la croissance, et au progrès durable de notre cabinet.

”

Emmanuel SOLESSE
Président de FINEGAN



PRÉSENTATION DU CABINET

Finegan est un cabinet de conseil français indépendant créé en 2009, **spécialisé dans les domaines de la transformation métier, réglementaire et digitale.**

Finegan est présent en Belgique, au Luxembourg et également en Asie (Singapour et Malaisie).

En complément de son expertise métier, Finegan place la RSE au cœur de sa stratégie. Le cabinet est convaincu que la réussite durable de ses clients et de l'entreprise repose **sur une approche responsable, respectueuse de l'environnement, des parties prenantes et des principes éthiques.**

OBJET DE LA CHARTE ÉTHIQUE

La Charte Ethique a pour objectif de formaliser les engagements pris par la direction générale en matière d'intégrité, de conformité et de durabilité dans le cadre de l'activité de conseil de Finegan.

Elle permet de **sensibiliser et prévenir les comportements contraires aux lois, et réglementations, d'éviter des condamnations à des sanctions, de préserver la réputation de Finegan et d'instaurer une confiance durable avec nos parties prenantes.**

La Charte Ethique est construite comme un guide qui définit et illustre les différents comportements à proscrire, et permet à nos collaborateurs de prendre les meilleures décisions en fonction de la situation quelles que soient leur position hiérarchique, leur fonction ou leur géographie.



PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DE LA CHARTE ÉTHIQUE

La Charte Ethique a vocation à s'appliquer à **l'ensemble des départements et sociétés contrôlés directement ou indirectement par Finegan et à l'ensemble des collaborateurs de Finegan** indépendamment de leur lieu de travail - dans locaux de Finegan, de ses clients ou en télétravail. Chaque collaborateur rejoignant Finegan doit prendre connaissance de la présente Charte et s'engager à s'y conformer.

Cette Charte s'applique également aux parties prenantes externes à l'entreprise (clients, fournisseurs, partenaires).

Finegan encourage ses parties prenantes au respect des lois et réglementations nationales et internationales, à s'aligner sur les règles de la Charte Ethique et à véhiculer les mêmes principes que Finegan dans leurs relations d'affaires.



QUELLES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DE LA CHARTE ÉTHIQUE ?

En cas de non-respect de la Charte Ethique de Finegan, les collaborateurs s'exposent à des mesures disciplinaires, ainsi qu'à de potentielles poursuites judiciaires.

L'adoption de la Charte Ethique est également contraignante vis-à-vis de l'entreprise et en cas de non-respect de la Charte par l'un des collaborateurs, Finegan s'expose ainsi à des poursuites pénales et civiles mais encourt également un préjudice réputationnel et financier.

QUI ALERTER EN CAS DE VIOLATION DE LA CHARTE ÉTHIQUE ?



Toute personne, collaborateur ou partie prenante de Finegan, ayant personnellement connaissance de la violation de la Charte Ethique peut la signaler **à son responsable hiérarchique, à la Direction des Ressources Humaines, ou au responsable du dispositif d'alertes interne, qui est aujourd'hui l'associé en charge de l'éthique et de la RSE du Cabinet.**

Finegan ne tolère aucune mesure de représailles prise à l'encontre de l'émetteur du Signalement ou à toute personne et à prendre des mesures visant à assurer la protection de ses collaborateurs si la situation l'exige.

Tout émetteur d'alerte se sentant menacé et/ou faisant l'objet de représailles doit immédiatement l'indiquer via les canaux de signalement susmentionnés, pour prévenir ou mettre fin à ces pratiques. Toute personne responsable de telles mesures de représailles fera l'objet de sanctions disciplinaires conformément aux règlements et aux lois applicables.



Une ligne d'alerte est ouverte à l'adresse **ethics@finegan.fr** afin de recueillir et traiter efficacement les signalement émis.

LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Le respect de l'environnement se traduit dans des actes, individuels et collectifs. Finegan et ses collaborateurs s'engagent à œuvrer en faveur du développement durable conformément aux engagements de la politique RSE de Finegan.

La politique RSE de Finegan contribue à mettre en place des initiatives concrètes visant à **réduire l'empreinte écologique de l'activité du cabinet et à contribuer à la préservation des ressources naturelles ainsi que de la biodiversité par :**



la réduction de son empreinte carbone



la diminution de ses consommations d'eau et d'énergie



la réduction et le recyclage de ses déchets.

Ces engagements définis ont d'ailleurs permis à Finegan d'être certifié Ecovadis ainsi que Label Bas Carbone.

Afin de contribuer à la préservation de l'environnement par Finegan, les collaborateurs sont tenus de mettre en œuvre à leur niveau les 9 engagements de la politique RSE Finegan et en particulier les engagements en matière d'environnement sur la réduction de l'empreinte carbone, la réduction de la consommation d'eau et d'énergie ainsi que la réduction et le recyclage des déchets.



CONTRIBUER À LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

Finegan s'est engagé à créer un environnement de travail sûr et sain pour l'ensemble de ses collaborateurs afin de garantir le respect de leurs droits fondamentaux et assurer leur bien-être physique et mental. Afin de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité au sein de Finegan, les collaborateurs sont tenus de :



Prendre connaissance et respecter les règles internes de sécurité et de prévention des accidents au travail chez Finegan, et veiller en continu à leur propre sécurité comme à celle de leurs collègues au sein des établissements de Finegan, mais également sur les lieux de leurs missions notamment chez les clients.



Suivre une des formations délivrées par Finegan et le cas échéant par les clients en matière de santé et sécurité au travail.



Alerter la Direction des Ressources Humaines en cas de situation de nature à exposer la santé ou la sécurité des collaborateurs.

ASSURER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Finegan a pour ambition d'**assurer le bien-être au travail de ses collaborateurs en créant un environnement de travail sain, respectueux et épanouissant, où chaque collaborateur se sent respecté et soutenu dans son développement professionnel.**

À ce titre, Finegan promeut des relations de respect et de confiance à tous les niveaux hiérarchiques et sensibilise les managers à l'importance d'être à l'écoute de leurs équipes.

Afin de contribuer au bien-être au travail au sein de Finegan, les collaborateurs sont tenus de :



Promouvoir et respecter ces valeurs au quotidien



Alerter la Direction des Ressources Humaines en cas de situation de nature à affecter le bien-être au travail des collaborateurs.



LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AU TRAVAIL

Finegan a pour objectif de **lutter activement contre les pratiques de harcèlement et de violence et interdit formellement toute discrimination portant sur le handicap, l'origine ethnique, la nationalité, la religion ou l'âge de ses collaborateurs**. Finegan adhère à la Charte de la diversité et entend traiter de manière juste et impartiale l'ensemble de ses collaborateurs.

Le Cabinet s'engage à activement identifier et sanctionner le harcèlement moral ou sexuel et s'efforce de prendre toutes les mesures appropriées pour mettre fin aux faits de violence et de discrimination au travail.

Afin de lutter efficacement contre les pratiques de discriminations et de harcèlement au sein de Finegan, les collaborateurs sont tenus de :

- 1 Participer activement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail.
- 2 Signaler tout comportement inapproprié à la référente harcèlement et discrimination nommée au sein de la Direction des Ressources Humaines. Chaque cas de signalement remonté sera traité de manière rigoureuse et confidentielle. Une enquête approfondie sera menée pour évaluer la véracité des faits, et des mesures disciplinaires seront prises si nécessaire.

L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Finegan s'engage dans la lutte contre la corruption, le respect des règles de concurrence, la préservation des droits humains et la protection des données personnelles, afin d'assurer une gouvernance éthique et responsable, en agissant avec transparence, intégrité et responsabilité dans toutes ses activités.

LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Finegan applique à travers sa politique anticorruption une politique de zéro tolérance à l'égard de tout acte ou tentative de corruption. La corruption peut prendre deux formes :

- La **corruption active**, qui consiste à offrir, donner ou promettre illégalement à quiconque un avantage indu afin d'inciter à faire, de faciliter ou de s'abstenir de faire un acte de sa fonction.
- La **corruption passive**, qui est le fait de solliciter ou de recevoir directement ou indirectement un avantage indu pour soi ou pour autrui, pour faciliter, accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction. La corruption peut se produire dans le secteur public comme dans le secteur privé.



Qu'est-ce qu'un avantage indu ?

Un avantage indu est la contrepartie attribuée à une personne en échange de la violation de ses obligations, qu'elles soient légales ou contractuelles.

Il peut s'agir d'argent (espèce, virement) ou d'autres avantages en nature tels que des invitations à des événements sociaux, sportifs ou culturels, un dîner, des cadeaux, un voyage, un hébergement à l'hôtel, une offre d'emploi, etc. s'il s'avère que l'avantage peut ou pourrait influencer une personne dans l'exercice de ses fonctions.

LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Le trafic d'influence consiste à **corrompre une personne chargée d'une mission de service public** (que l'on appelle « agent public ») au moyen d'un avantage quelconque pour que cette personne abuse de son influence et obtienne une **faveur, une décision favorable ou l'abstention de faire un acte d'un fonctionnaire**. Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de recevoir ou de solliciter des dons dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin d'obtenir une décision favorable.

Qu'est-ce qu'un agent public ?

La notion d'agent public est une notion très large, la liste est non exhaustive mais il peut s'agir d'une personne dépositaire de l'autorité publique (préfet, maire, gendarme etc...) d'une personne chargée d'une mission de service public (président d'une faculté, directeur d'une société de service public etc...) de tout parti politique, collaborateur ou personne agissant pour le compte d'un parti politique ou encore de personnes ayant un mandat électif public.

- Afin de lutter contre la corruption et le trafic d'influence, les collaborateurs sont tenus de :
Prendre connaissance et respecter la politique anticorruption de Finegan.
- S'abstenir d'offrir, de donner, promettre, solliciter ou recevoir un avantage indu ou exercer une action assimilable à une forme de corruption ou de trafic d'influence, directement ou indirectement à travers un tiers (intermédiaire).
- Signaler à leur supérieur hiérarchique ou à la ligne d'alerte éthique ethics@finegan.fr toute tentative de corruption dont ils ont connaissance.

L'ENCADREMENT DES CADEAUX ET INVITATIONS

Les cadeaux, les invitations et les marques d'hospitalité sont des pratiques courantes dans la vie des affaires. C'est pourquoi le fait d'offrir ou de recevoir un cadeau ou une invitation ne constitue pas, en soi, un acte répréhensible. Néanmoins, dans certains cas, **les cadeaux ou invitations peuvent être considérés comme des moyens de favoriser un tiers afin d'influencer indument une décision.** À ce titre, ils sont susceptibles d'exposer Finegan à des risques de corruption et de trafic d'influence qui peuvent avoir de graves conséquences judiciaires, financières et réputationnelles pour l'entreprise.



Avant d'offrir ou d'accepter un cadeau ou une invitation, les collaborateurs sont tenus :

- D'évaluer le risque de corruption en fonction du montant et/ou du contexte d'offre ou d'acceptation du cadeau.
- De vérifier que le cadeau ou l'invitation soit raisonnable, proportionné(e) et offert(e) dans un but commercial et non à titre personnel.
- D'obtenir l'approbation préalable de son manager au-delà du seuil de 100€.
- De respecter l'interdiction des cadeaux ou invitations suivant(e)s : argent liquide, cadeaux lors d'un appel d'offres ou en période de décisions commerciales du client (renouvellement de mission/de contrat).



LA PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le conflit d'intérêts se définit comme **la contradiction entre les intérêts personnels d'un collaborateur et les intérêts de l'entreprise, et peut aboutir à des situations de fraude ou de corruption pouvant exposer le collaborateur à un risque de sanction et à des peines d'emprisonnement**. Les intérêts personnels peuvent être familiaux, amicaux, financiers ou encore professionnels (ex. faire travailler pour Finegan une personne de sa famille ou une entreprise dans laquelle nous avons un intérêt).

Afin de prévenir les risques de conflit d'intérêts, les collaborateurs doivent :

- Se demander si une situation est susceptible d'altérer leur jugement au détriment des intérêts de Finegan et serait de nature à constituer un conflit d'intérêts.
- Déclarer à leur manager ou à la Direction des Ressources Humaines toute situation potentielle ou avérée de conflit d'intérêts.
- Demander le cas échéant à se déporter du processus de décision.

RESPECTER LES RÈGLES DE CONCURRENCE

Finegan entend respecter scrupuleusement le principe de libre concurrence et s'engage à ne pas s'associer à des ententes écrites ou orales avec les concurrents ayant pour intention ou résultat de fixer des prix, de fausser un processus d'appel d'offres, de se partager un marché, de limiter la production ou de boycotter un client ou un fournisseur sans raison.

Afin de respecter les règles de concurrence, les collaborateurs sont tenus de :

- **Ne pas partager avec des concurrents d'informations commercialement sensibles** sur les clients, leurs besoins ou leurs appels d'offres (ex. proposition commerciale faite à un client, prix de prestations proposées).
- **Ne pas passer d'accord avec un concurrent** qui restreindrait la liberté de concurrence (ex. répartition géographique de la clientèle ou d'un marché).
- **Avertir leur manager** de toute tentative de demande d'information commercialement sensible ou de proposition de partenariat anticoncurrentiel d'un concurrent.

PRÉSERVER LES DROITS HUMAINS

Finegan s'engage à respecter les droits fondamentaux inscrits dans la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies. Finegan est adhérent depuis 2022 au Pacte mondial des Nations Unies et s'aligne sur les 10 principes à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Finegan interdit tout travail des enfants ainsi que toute exploitation humaine et attend le même engagement de la part de tous ses partenaires (fournisseurs, clients, etc.). De même, Finegan se déclare en faveur d'une représentation des employés dans l'entreprise et de l'égalité entre les sexes.

Finegan ne tolère aucune discrimination (origine ethnique, convictions religieuses, handicap, nationalité, sexe, situation marital, orientation sexuelle, etc.).



Afin de contribuer à la préservation des droits humains au sein de Finegan, les collaborateurs sont tenus de :

- Prendre connaissance et respecter les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies auquel Finegan est adhérent.
- Signaler à leur supérieur hiérarchique, à la Direction des ressources humaines ou à la ligne d'alerte éthique **ethics@finegan.fr** toute situation au sein de Finegan pouvant potentiellement porter atteinte aux droits humains.

PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES

Les données confidentielles peuvent être de différente nature. Ainsi, elles peuvent concerner le client, l'entreprise, les collaborateurs ou encore un acteur en particulier. Quelle que soit leur nature, Finegan veille au respect de la conformité en matière de protection des données personnelles.

Afin de respecter la protection des données personnelles au sein de Finegan, les collaborateurs sont tenus de :

- Prendre connaissance et respecter la politique de protection des données personnelles de Finegan.
- Créer des espaces sécurisés afin de déposer les documents confidentiels transmis par les tiers.



Pour toute question, contactez :

ethics@finegan.fr