

factory.

CODE D'ETHIQUE

Publication : Juin 2025

Table des matières

SECTION 1 : POURQUOI CE CODE	5
SECTION 2 : CE QUE NOUS CONSTRUISONS, CE QUE NOUS INCARNONS	6
SECTION 3 : COMMENT NOUS PRENONS NOS DECISIONS.....	7
SECTION 4 : NOS COMPORTEMENTS ATTENDUS	8
4.1 – Conflits d’intérêts et intérêt prévalent du groupe Factory	9
4.2 – Cadeaux, invitations et avantages.....	9
4.3 - Confidentialité et données sensibles	10
4.4 – Respect des personnes et du cadre de travail	10
4.5 – Utilisation des ressources de Factory	10
4.6 – Communication et image de Factory.....	11
4.7 – Sécurité, qualité et conformité sur les chantiers.....	11
4.8 – Relations avec les prestataires, fournisseurs et sous-traitants	12
4.9 – Appels d’offres, consultations et négociations	12
4.10 – Développement durable, environnement et responsabilité sociétale	13
4.11 – Corruption, trafic d’influence, blanchiment, embargos	13
4.12 – Fraude et falsification	14
4.13 – Travail dissimulé et vigilance sur les chantiers	14
4.14 – Respect du droit de la concurrence.....	15
4.15 – Usage des outils numériques et cybersécurité.....	15
SECTION 5 : NOS COMPORTEMENTS VIS-A-VIS DES PARTIES PRENANTES.....	17
5.1 – Envers nos clients	17
5.2 – Envers nos collaborateurs	17
5.3 – Envers nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants	17
5.4 – Envers la société et l’environnement	18
5.5 – Envers nos actionnaires	18
5.6 – Une cohérence d’ensemble dans nos engagements	19
SECTION 6 : QUE FAIRE EN CAS DE DOUTE OU D’ALERTE.....	20
6.1 – Parler, c’est agir	20
6.2 – A qui en parler ?.....	21
6.3 – Le dispositif d’alerte interne	21
6.4 – Ce que nous garantissons	22
SECTION 7 : RESPECT DU CODE ET CONSEQUENCES EN CAS D’ECART.....	23
SECTION 8 : MISE A JOUR, EVOLUTION DU CODE ET DOCUMENTS ASSOCIES.....	24
SECTION 9 : ENGAGEMENT INDIVIDUEL.....	25

Avant-propos



« The Future At Work » : anticiper demain dès aujourd'hui.

Une philosophie ambitieuse pour accompagner les projets qui ne se contentent pas de suivre les règles. Mais qui les redéfinissent.

Nous ne livrons pas des mètres carrés ; nous imaginons des lieux qui changent la manière dont les collaborateurs travaillent, se fédèrent, se réunissent, créent de la valeur. Nous ne construisons pas pour construire : **nous construisons pour transformer.**

Et cette transformation commence dans les choix que nous faisons chaque jour, à chaque niveau de l'entreprise.

Ce que nous promettons à nos clients — des lieux plus performants, plus accueillants, plus engageants, plus conscients — nous devons d'abord l'incarner dans nos propres pratiques.

Notre signature n'est pas dans ce que nous rendons visible, mais dans ce que nous rendons possible.

Elle se reconnaît dans la manière dont nous menons nos équipes, conduisons une négociation, dans notre façon de traiter un partenaire, de gérer une difficulté, de parler à un client, de traiter une alerte, de corriger une erreur.

Ce sont ces gestes-là, souvent invisibles, qui bâtissent notre crédibilité et notre réputation sur le long terme.

Dans un environnement qui évolue vite, où les arbitrages sont nombreux et les tensions parfois fortes, il est essentiel que chacun sache ce qui est attendu, ce qui est permis, ce qui ne l'est pas.

C'est tout l'objet de ce code d'éthique : **poser des repères clairs, partageables et concrets**, afin d'être applicables et appliqués, collectivement et individuellement.

Il ne s'agit pas ici d'imposer une vision moralisatrice ou de fixer un cadre rigide.

Ce code est un outil pour **prendre des décisions justes, dans des situations parfois complexes ou ambiguës**. Il sert à aligner nos pratiques, à renforcer notre culture, à

protéger les collaborateurs comme Factory. Il formalise nos exigences et nos engagements communs.

Il repose sur **quelques principes simples mais non négociables** :

- l'intégrité, dans les actes comme dans les intentions,
- le respect des lois, des personnes, des engagements,
- la responsabilité individuelle, à chaque niveau,
- la loyauté dans les relations internes et externes,
- la vigilance face aux dérives, petites ou grandes,
- l'exemplarité, en incarnant les principes éthiques et en inspirant confiance.

On ne demande pas à chacun d'être expert en droit ou en conformité. Mais on attend que chacun sache reconnaître une situation à risque, ose poser une question, refuse une facilité douteuse, alerte quand c'est nécessaire.

Avancer vite, loin et bien ne vaut que si l'on avance de façon responsable et éthique.

Ce n'est pas une posture. C'est une condition pour durer, pour rester crédible, pour mériter la confiance de nos équipes, de nos clients, de nos partenaires et de toutes nos parties prenantes.

Rethink. Rework. Rebuild.

Ce triptyque n'est pas seulement une méthode de conception. C'est une manière de penser notre métier. De nous penser, nous.

De remettre en question ce qui ne fonctionne plus. De réajuster, de s'améliorer. Et de construire, ensemble, une entreprise dont nous soyons collectivement fiers — dans ce que nous faisons, et dans la manière dont nous le faisons.

Nous comptons sur chacun d'entre vous pour en être l'ambassadeur et l'incarner pleinement dans toutes vos décisions et actions.

Nicolas Micallef
Co-fondateur



Jules Dubois
Co-fondateur



Fabien Rémusat
Co-fondateur



SECTION 1 : POURQUOI CE CODE

Nous travaillons dans un environnement exigeant, rapide, parfois sous pression.

Nos décisions ont un impact réel sur nos clients, nos partenaires, nos équipes et notre réputation.

Ce code d'éthique est là pour **poser un cadre clair et commun**. Il ne remplace ni la loi, ni le règlement intérieur, ni les procédures internes, mais il les complète.

Il fixe nos repères collectifs, en posant trois objectifs simples :

- **nous aider à prendre les bonnes décisions, même dans l'urgence ou l'incertitude ;**
- **prévenir les comportements à risque, en posant des limites nettes ;**
- **protéger le groupe Factory, ses collaborateurs et sa crédibilité sur le long terme.**

Notre démarche éthique s'inscrit dans le respect des normes internationales suivantes :

- aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies ;
- aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), notamment en matière de travail forcé ou de travail des enfants ;
- aux principes du Pacte Mondial des Nations unies.

Ce code d'éthique s'applique :

- à l'ensemble des dirigeants, salariés, alternants, intérimaires et prestataires internes ;
- à toutes les filiales et entités du groupe Factory, en France comme à l'international ;
- aux partenaires commerciaux et sous-traitants, qui doivent adhérer aux standards décrits dans ce document via des clauses contractuelles spécifiques.

Il engage chacun, à son niveau.

Respecter ce code fait partie intégrante de notre professionnalisme.

En cas de manquement grave ou répété, des mesures disciplinaires ou contractuelles pourront être prises, conformément à notre règlement intérieur ou aux contrats qui nous lient.

Ce code complète les autres documents internes (règlement intérieur, charte informatique, procédures métier). En cas de conflit, la règle la plus exigeante sur le plan éthique ou juridique prévaut.

SECTION 2 : CE QUE NOUS CONSTRUISONS, CE QUE NOUS INCARNONS

Le groupe Factory n'est pas seulement un acteur de l'immobilier d'entreprise.

Nous aidons nos clients à transformer leur environnement de travail pour en faire un levier de performance, de bien-être et d'engagement.

Notre métier n'est pas uniquement créatif, technique ou commercial. Ce que nous délivrons, c'est de la satisfaction client (*perfect delivery*) et de la confiance. Cette confiance repose sur **la manière dont nous nous engageons, et nous faisons les choses.**

Cela implique une cohérence entre ce que nous promettons, ce que nous délivrons et la manière dont nous travaillons.

Voici les principes qui guident nos choix collectifs et individuels — et ce qu'ils impliquent concrètement :

Principes	Concrètement, cela veut dire...
Intégrité	Ne pas tricher, ne pas dissimuler, ne pas manipuler l'information. Dire les choses, même quand elles sont difficiles
Exigence	Aller au bout des sujets. Maintenir une discipline collective et individuelle quotidienne pour rester les leaders
Responsabilité	Mesurer l'impact de nos décisions y compris sur notre environnement et la Terre, agir en conscience. Se demander : « Quelles conséquences ce choix peut-il avoir pour le client, l'équipe, la réputation de Factory, et même la Terre ? »
Respect	Travailler dans un climat sain. Respecter le travail de chacun Interagir sans violence verbale, sans mépris, sans discrimination. Ne pas tolérer les comportements discriminants ou violents. Rejeter toutes formes de harcèlement
Confiance	Tenir ses engagements, atteindre le 100%, dire les choses, et oser alerter quand quelque chose ne va pas

Ces principes ne sont pas négociables. Ils forment le socle de la confiance — à l'intérieur comme à l'extérieur de Factory.

L'éthique ne dépend pas d'un titre ou d'un département. Elle se vit dans chaque rôle jusqu'au comité exécutif et la direction générale.

SECTION 3 : COMMENT NOUS PRENONS NOS DECISIONS

Il arrive que les règles ne suffisent pas. Ou que le cadre n'aiguille pas suffisamment. Dans ces cas, quelques questions simples peuvent nous aider à choisir la bonne voie :

1. Est-ce légal ?

Cela respecte-t-il la loi, les contrats, les normes applicables ?

2. Est-ce conforme à nos principes éthiques ?

Est-ce aligné avec ce que nous voulons incarner comme entreprise ?

3. Est-ce juste ?

Est-ce que j'accepterais cette décision si elle me concernait directement ? Si elle venait d'un collègue ou d'un partenaire ? Est-ce que je reste impartial dans mon jugement ? Est-ce équitable pour tous ?

4. Pourrais-je assumer cette décision ?

Est-ce que je pourrais l'expliquer à mon équipe, à un client, à ma hiérarchie, sans gêne ?

5. Ai-je un doute ?

Si oui, **je ne reste pas seul**. Je peux m'adresser à mon manager, à la direction juridique et compliance, à la direction des ressources humaines, ou utiliser un dispositif d'alerte.

Signaler un doute ou une situation à risque est une démarche de protection pour soi et pour l'entreprise.

Et si le problème est grave ou persistant, il existe des dispositifs d'alerte confidentiels, sur lesquels plus de détails sont donnés en section 6.

SECTION 4 : NOS COMPORTEMENTS ATTENDUS

Cette section précise les règles concrètes de conduite à respecter dans l'exercice de nos missions.

Elles s'appliquent à toutes et tous, quels que soient le poste, l'ancienneté ou le niveau de responsabilité.

Elles traduisent en actes nos principes, notre professionnalisme, et notre volonté d'être une entreprise fiable, respectée et respectueuse.

À noter

Ce code d'éthique pose les principes généraux qui doivent guider nos comportements au quotidien.

Il a vocation à être complété par d'autres politiques internes, existantes ou à venir, qui détaillent certains sujets de manière plus précise (ex. : politique cadeaux et invitations, politique de gestion des conflits d'intérêts, politique anti-corruption, politique cybersécurité, politique de signalement, etc.).

Ces documents sont accessibles sur fforward ou sur demande auprès des départements ressources humaines ou juridique et compliance.

Ils ont la même valeur d'engagement que le présent code.

En cas de contradiction, on en parle — ne rien dire, c'est prendre un risque inutile.

A titre liminaire, il est rappelé que le groupe Factory et ses collaborateurs sont tenus à un **respect strict de la loi et des réglementations applicables**. Cela constitue le fondement de notre activité. Il ne dépend ni du contexte commercial, ni de l'urgence, ni de la pression opérationnelle.

Nous attendons de chacun une connaissance de base de ses obligations, et un refus clair de tout comportement illicite, même toléré ailleurs ou prétendument considéré comme "pratique du secteur". C'est par cette connaissance minimale que chacun peut faire preuve du discernement nécessaire pour agir de manière adéquate et appropriée.

Ce que cela implique notamment :

- se conformer aux lois en vigueur dans tous les domaines concernés : urbanisme, construction, fiscalité, données personnelles, concurrence, travail, sécurité, environnement, etc.
- ne jamais ignorer une règle au prétexte qu'elle serait "freinante".
- se renseigner ou demander conseil en cas de doute juridique.
- coopérer de bonne foi en cas de contrôle, de contentieux ou d'enquête.

La loi encadre notre activité : elle protège le groupe Factory, ses dirigeants, collaborateurs, ses clients et ses partenaires. La contourner, c'est risquer de tout compromettre.

4.1 – Conflits d'intérêts et intérêt prévalent du groupe Factory

En toutes circonstances, la conduite des collaborateurs est loyale et inspirée par l'intérêt de l'entreprise pour laquelle il travaille et par l'intérêt du groupe Factory.

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un intérêt personnel (ou familial, amical, financier) risque notamment d'influencer une décision professionnelle.

Ce que nous attendons en particulier :

- signaler immédiatement toute situation de conflit potentiel (ex. : membre de la famille chez un fournisseur, intérêt financier dans une société partenaire, relation personnelle dans une procédure de recrutement ou d'attribution de marché).
- ne jamais intervenir dans une décision qui pourrait être biaisée par un intérêt personnel.
- demander conseil en cas de doute.

Des situations types, des exemples concrets et les modalités de déclaration sont précisés dans la **politique de gestion des conflits d'intérêts**, accessible sur fforward ou auprès du département juridique et compliance.

4.2 – Cadeaux, invitations et avantages

Offrir ou recevoir un cadeau, un repas ou une invitation peut être acceptable — à condition qu'il ne crée pas d'influence, ni d'attente réciproque.

Ce qui est notamment autorisé :

- petits cadeaux symboliques et ponctuels dans un cadre professionnel connu.
- une invitation raisonnable et justifiée à un repas ou un événement professionnel.

Ce qui est interdit en particulier :

- toute forme de cadeau en espèces ou équivalent.
- tout avantage (cadeau, invitation ou hospitalité) non professionnellement légitime.
- tous cadeaux, invitations ou hospitalités pendant une consultation, un appel d'offres ou une négociation.

En cas de doute, on en parle à son manager.

Les pratiques interdites, les seuils autorisés, les situations à signaler et les circuits de validation sont précisés dans la **politique "Cadeaux et Invitations"**, disponible sur fforward ou auprès du département juridique et compliance.

4.3 - Confidentialité et données sensibles

Nous avons accès à des informations stratégiques : projets en cours, offres commerciales, données clients, éléments financiers etc. Ces informations doivent rester strictement confidentielles ; en tout état de cause, elles sont *a minima* protégées par le secret des affaires, et souvent un accord de confidentialité.

Ce que cela implique notamment :

- ne pas divulguer d'informations sensibles ou confidentielles en dehors de l'entreprise (y compris à des proches).
- être attentif à ce que l'on dit dans les lieux publics, sur les outils d'intelligence artificielle conversationnelle ou sur les messageries instantanées.
- respecter les règles internes de gestion des accès, des mots de passe et du stockage sécurisé, et en particulier la **charte informatique et cybersécurité** disponible sur forward.

4.4 – Respect des personnes et du cadre de travail

La qualité de notre travail repose aussi sur un climat de confiance, de respect mutuel et de sécurité.

Ce que nous attendons notamment :

- aucune tolérance envers les propos sexistes, racistes, violents ou humiliants.
- refus clair du harcèlement moral ou sexuel.
- politesse, écoute, courtoisie, même en cas de désaccord.
- droit à l'alerte : toute situation inappropriée peut être signalée comme indiqué en section 6.

4.5 – Utilisation des ressources de Factory

Les outils, le matériel, les locaux, les logiciels sont mis à disposition pour un usage professionnel. Un usage personnel limité est toléré, à condition qu'il reste raisonnable, n'entrave pas l'activité professionnelle, ne porte pas atteinte à la sécurité des systèmes d'information, et ne contrevienne pas aux lois ou aux règles internes de l'entreprise.

Chacun veille à l'intégrité des actifs de Factory.

Ceux-ci ne sont pas uniquement les meubles, les immeubles ou les biens incorporels identifiés et définis par la loi. Ils comprennent aussi les idées ou les savoir-faire élaborés par les dirigeants et collaborateurs de Factory. Les listes de clients et de sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, toutes les données ou informations auxquelles les

collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions font également partie du patrimoine de Factory. Ces éléments font l'objet d'une protection et chacun doit y veiller. Ce devoir subsiste nonobstant le départ du collaborateur.

Ce que cela implique notamment :

- utilisation raisonnée et respectueuse des outils (matériel, téléphone, logiciels, véhicules, etc.).
- pas d'usage abusif ou détourné à des fins personnelles.
- respect de la **charte informatique et cybersécurité** disponible sur fforward.

4.6 – Communication et image de Factory

La qualité de l'image de Factory et sa réputation sont les conditions du développement du groupe Factory et de sa pérennité.

La satisfaction des clients est un objectif primordial pour Factory. La confiance du client s'acquiert et se maintient grâce au respect de ses droits et au souci constant de ne prendre que des engagements qui puissent être respectés.

Chacun est ambassadeur du groupe Factory, dans son comportement comme dans sa communication.

Ce que nous attendons plus spécialement :

- respect de la confidentialité et de la réputation de Factory.
- prudence et modération dans les propos tenus sur les réseaux sociaux ou en public. Sur les réseaux sociaux, les collaborateurs s'expriment à titre personnel, mais doivent faire preuve de discernement : toute publication ou commentaire susceptible de nuire à l'image de Factory, de révéler des informations internes, sensibles ou confidentielles, ou de dénigrer les équipes, clients, partenaires ou projets est proscrite. Même sans mention explicite de Factory, un propos public contraire à ses principes peut avoir un impact si le collaborateur est identifiable. Une vigilance s'impose donc, y compris dans la sphère personnelle.
- toute prise de parole au nom de Factory, dans les médias, sur les réseaux sociaux, lors d'événements professionnels ou sur tout autre support public, doit faire l'objet d'une autorisation préalable. En cas de sollicitation extérieure (journaliste, podcast, conférence etc.), la Direction de la Communication doit être informée sans délai.

4.7 – Sécurité, qualité et conformité sur les chantiers

La sécurité et la qualité sont deux préoccupations stratégiques du groupe Factory.

La sécurité des personnes et la conformité technique de nos réalisations ne sont jamais négociables.

Chacun est responsable de son comportement, de ses remontées et de ses arbitrages.

Ce que nous attendons en particulier :

- respect strict des règles de sécurité, des équipements obligatoires et des consignes chantier.
- refus de tout contournement, arrangement ou négligence, y compris pour « gagner du temps ».
- signalement immédiat de toute situation dangereuse, inapproprié ou inacceptable.
- maîtrise des délais sans sacrifier la qualité ni la conformité réglementaire.

Notre exigence ne se limite pas à ce qui est visible : elle commence dans ce que le client ne voit pas.

4.8 – Relations avec les prestataires, fournisseurs et sous-traitants

Nous attendons de nos partenaires des prestations sérieuses, loyales et alignées avec nos engagements. En corollaire, ils ont droit à un traitement respectueux, équitable et transparent.

Ce que cela implique notamment :

- respect des engagements contractuels et financiers.
- pas de favoritisme, d'intérêts personnels ni de négociation opaque.
- vigilance sur les conditions de travail des partenaires de nos prestataires, sous-traitants et fournisseurs.
- refus de toute forme de corruption ou d'arrangement parallèle.

La manière dont nous traitons nos partenaires est une extension directe de notre éthique d'entreprise.

4.9 – Appels d'offres, consultations et négociations

Les appels d'offres et les procédures d'achat ou de consultation doivent être menés avec loyauté, équité et traçabilité.

Ce que cela implique :

- respect strict des critères objectifs définis au départ.
- confidentialité des offres reçues.
- exclusion immédiate en cas de conflit d'intérêts ou de tentative d'influence.
- documentation et archivage clairs de chaque étape de sélection.

La rigueur dans nos choix est la base de notre crédibilité sur le marché.

4.10 – Développement durable, environnement et responsabilité sociétale

L'impact environnemental, social et sociétal de nos activités fait partie de notre responsabilité.

Ce n'est pas un sujet réservé à la direction ou à la RSE : c'est une vigilance partagée.

Ce que cela implique :

- respect des réglementations environnementales (chantier, tri, déchets, matériaux etc.).
- réduction des gaspillages : énergie, matière, transport.
- recherche de solutions plus durables chaque fois que possible.
- comportement exemplaire vis-à-vis des riverains, usagers et collectivités.

Bien construire, c'est aussi penser à l'après.

4.11 – Corruption, trafic d'influence, blanchiment, embargos

Nous ne tolérons aucune forme de corruption, directe ou indirecte, active ou passive.

Ces pratiques sont illégales, pénalement répréhensibles, et incompatibles avec notre culture professionnelle.

Ce que cela signifie concrètement :

- ne jamais proposer ni accepter un avantage indu (argent, cadeau, service, offre d'emploi, voyage...) pour influencer une décision.
- refuser toute facilitation (paiement ou service pour "accélérer" une procédure).
- ne pas utiliser Factory pour blanchir des fonds ou effectuer des opérations prohibées.
- respecter les réglementations de lutte anti-blanchiment, lutte contre le financement du terrorisme et la fraude fiscale pour nos activités assujetties.
- vérifier l'identité de nos clients et partenaires en particulier dans des cas sensibles, vérifier l'origine des fonds si et quand la loi le requiert.
- respecter les sanctions internationales et les embargos (pays, entités ou personnes sous restriction etc.).

Ce que nous attendons en particulier :

- une vigilance individuelle de base : si quelque chose semble "bizarre", on en parle.

- une vigilance adaptée et documentée aux clients et aux transactions qu'ils projettent de réaliser pour nos métiers assujettis à la lutte anti-blanchiment, lutte contre le financement du terrorisme et la fraude fiscale.
- l'utilisation des canaux de signalement en cas de doute ou de proposition inappropriée.
- le respect strict des procédures internes en matière de lutte anti-blanchiment, lutte contre le financement du terrorisme et la fraude fiscale, contrôle des tiers, contrats et paiements.

En cas de non-respect, les conséquences peuvent être graves :

- sanctions disciplinaires (jusqu'au licenciement),
- sanctions pénales personnelles,
- mise en cause de la responsabilité de Factory et/ ou ses mandataires sociaux.

Pour plus de détails, consultez les [politiques anti-blanchiment et anti-corruption](#) de Factory, disponible sur fforward ou auprès du département juridique et compliance.

4.12 – Fraude et falsification

La communication de Factory est fondée sur des principes de transparence et de fiabilité.

Elle a pour but de permettre aux partenaires et aux collaborateurs du groupe Factory d'être informés des activités du groupe Factory avec rigueur. Factory entend fournir notamment à ses actionnaires et partenaires une information sincère et de qualité. La bonne gestion du groupe Factory requiert que chacun, quel que soit son niveau d'intervention, veille avec la plus grande rigueur à la qualité et à la précision des informations qu'il transmet à l'intérieur du groupe Factory, et le cas échéant publiquement.

Toute forme de fraude est interdite, qu'elle porte sur des documents, des chiffres ou des justificatifs.

Ce que cela implique :

- ne jamais falsifier un document (facture, rapport, attestation, note de frais...).
- ne pas signer pour un autre, même avec son accord.
- refuser toute manipulation comptable, technique ou administrative visant à dissimuler une réalité.
- être rigoureux dans le *reporting*, les budgets, les délais, les engagements pris.

Une fraude, même mineure, peut mettre en cause la responsabilité pénale de Factory et/ou ses mandataires sociaux, et du collaborateur concerné.

4.13 – Travail dissimulé et vigilance sur les chantiers

Le recours à des intervenants ou à des sous-traitants non déclarés est interdit par la loi. C'est un risque pénal et réputationnel majeur, en particulier dans notre secteur.

Ce que cela implique :

- vérifier la régularité des sous-traitants (attestations URSSAF, Kbis, assurances etc.).
- ne pas tolérer de travailleurs non déclarés, même en intérim ou en urgence.
- respecter les règles de déclaration de main-d'œuvre sur les chantiers.
- remonter toute situation suspecte ou douteuse à la direction juridique et compliance ou ses managers.

Le travail dissimulé n'est pas seulement une faute : c'est une infraction. Et elle engage l'ensemble de la chaîne contractuelle.

4.14 – Respect du droit de la concurrence

Dans le cadre d'appels d'offres, de consultations ou de partages de projets, nous devons respecter strictement les règles du jeu concurrentiel.

Ce que cela implique concrètement :

- ne pas s'entendre avec un concurrent pour fixer des prix, se répartir des marchés ou fausser une attribution.
- ne pas échanger d'informations sensibles ou confidentielles avec des concurrents (tarifs, marges, stratégie etc.).
- ne pas se servir d'une ancienne relation professionnelle pour biaiser une sélection.

Même une entente "informelle" entre deux concurrents peut suffire à caractériser une infraction.

4.15 – Usage des outils numériques et cybersécurité

Notre performance repose aussi sur la qualité de notre organisation digitale.

Un usage inapproprié des outils numériques peut exposer Factory à des fuites, des litiges ou des cyberattaques. La cybersécurité est l'affaire de tous. Une erreur de clic peut avoir des conséquences lourdes.

Ce que cela implique :

- respecter les règles de sécurité informatique (mots de passe, accès, stockage, partage).
- ne pas transmettre d'informations sensibles ou confidentielles par des canaux non sécurisés.

- être vigilant face aux tentatives d'hameçonnage, aux e-mails suspects, aux fichiers douteux.

Des règles plus détaillées figurent dans la **charte informatique et cybersécurité**, à laquelle chaque collaborateur s'engage dès son arrivée.

SECTION 5 : NOS COMPORTEMENTS VIS-A-VIS DES PARTIES PRENANTES

Notre crédibilité se construit au quotidien, dans nos interactions avec toutes celles et ceux qui nous font confiance ou travaillent à nos côtés.

Notre éthique ne s'exerce pas uniquement en interne : elle se mesure aussi à la manière dont **nous nous comportons vis-à-vis de nos parties prenantes.**

5.1 – Envers nos clients

Nous ne vendons pas simplement des mètres carrés ou des prestations : nous proposons des solutions utiles, durables et bien exécutées.

La confiance de nos clients repose autant sur **la qualité du résultat** que sur **la manière de l'obtenir.**

Ce que cela implique :

- être honnête dans nos promesses : ne pas sur vendre, ne pas masquer les aléas.
- tenir les délais, les coûts et les engagements fixés contractuellement.
- travailler dans la transparence, même en cas d'imprévu.
- refuser les pratiques de contournement ou d'arrangement informel.

5.2 – Envers nos collaborateurs

La qualité de nos projets dépend de la qualité du climat de travail. Nous voulons une entreprise où chacun peut **travailler sérieusement, dans le respect, la sécurité et l'équité.**

Respecter, c'est aussi reconnaître chaque singularité et promouvoir un environnement inclusif.

Ce que cela implique :

- garantir des conditions de travail dignes, sécurisées, inclusives.
- lutter activement contre toute forme de harcèlement ou discrimination.
- encourager le dialogue, la remontée des problèmes, la transparence.
- valoriser la contribution de chacun, quel que soit son rôle.

5.3 – Envers nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants

Nos partenaires participent à notre performance. Nous leur demandons beaucoup — nous leur devons aussi **du respect, de la loyauté et de la rigueur.**

Ce que cela implique :

- les relations contractuelles claires, équitables et documentées.
- des paiements effectués dans les délais convenus.
- une sélection basée sur des critères objectifs, sans favoritisme.
- la même exigence éthique que nous nous appliquons à nous-mêmes.

5.4 – Envers la société et l’environnement

Chaque projet que nous livrons **laisse une trace dans le territoire**. Nous avons une responsabilité envers les usagers, les collectivités, les générations futures.

Ce que cela implique :

- intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux dans nos réflexions dès la conception.
- réduire les nuisances, les déchets et les gaspillages liés à nos chantiers.
- contribuer à des usages durables, à des lieux de travail vivables et évolutifs.
- être attentif à l’impact social de notre présence sur un site, sur un quartier, sur une ville.

5.5 – Envers nos actionnaires

La confiance de nos actionnaires repose sur la qualité de notre gouvernance, la **transparence de nos décisions et la solidité de notre modèle opérationnel**.

L’éthique ne concerne pas uniquement les opérations ou les chantiers : elle est aussi un gage de rigueur dans la gestion, de sérénité dans la croissance, et de clarté dans l’information transmise.

Ce que cela implique :

- transmettre une information fiable, régulière et sincère aux actionnaires, notamment sur les résultats, les risques et les perspectives.
- ne pas maquiller les difficultés : être capable de les expliquer et de démontrer notre capacité à les adresser.
- refuser tout montage ou mécanisme financier artificiel destiné à embellir une situation.
- prévenir les conflits d’intérêts dans les décisions stratégiques ou les rémunérations.
- tenir nos engagements, non seulement contractuels, mais aussi d’alignement entre les paroles et les actes.

Une entreprise bien gérée, c'est une entreprise qui ne crée pas de surprise — ni dans ses comptes, ni dans ses pratiques.

5.6 – Une cohérence d'ensemble dans nos engagements

Nos engagements éthiques ne varient pas selon l'interlocuteur, le contexte ou l'intérêt du moment.

Ils forment un **ensemble cohérent qui garantit notre crédibilité et notre solidité** dans la durée.

Ce que cela implique :

- nous ne tenons pas un double discours : ce que nous demandons à nos partenaires, nous nous l'appliquons aussi à nous-mêmes.
- nous cherchons à construire des relations équilibrées, durables et justes, même quand il pourrait sembler plus facile de faire autrement.
- nous refusons les logiques de court terme qui affaiblissent la confiance : sous-estimer un coût, précipiter une signature, minimiser un risque par exemple.
- nous traitons nos engagements contractuels comme des engagements moraux : un marché signé est une parole donnée.

C'est cette cohérence entre nos actes, nos discours et nos intentions qui fait la différence et la force du groupe Factory.

SECTION 6 : QUE FAIRE EN CAS DE DOUTE OU D'ALERTE

Pourquoi signaler ?

Parce qu'un écart ignoré aujourd'hui peut devenir un sujet sérieux demain.

Parce que laisser passer les "petites dérives" revient souvent à banaliser les plus grandes.

Signaler un comportement ou une situation douteuse — qu'elle soit grave ou non — permet à Factory :

- de corriger un comportement,
- d'éviter un risque,
- de protéger les personnes concernées, et
- de rester cohérente avec ses engagements.

Ce principe s'applique à tous les niveaux, y compris à la direction. Les dirigeants ont une responsabilité particulière : **incarner l'éthique, créer un climat de confiance**, et permettre aux remontées d'exister.

Les modalités détaillées du dispositif sont décrites dans **la politique de traitement des alertes professionnelles**, accessible sur fforward ou auprès du département juridique et compliance ou ressources humaines.

6.1 – Parler, c'est agir

Signaler, c'est prendre ses responsabilités ; c'est agir dans l'intérêt collectif.

C'est contribuer à préserver un environnement de travail sain, professionnel et conforme à nos engagements.

Il ne s'agit pas de juger, ni de tout savoir.

Ce que nous attendons, c'est un réflexe de vigilance, fondé sur une question simple :

« **Est-ce que cela me semble approprié ou acceptable ?** »

Chacun, à son niveau de hiérarchie ou d'ancienneté, peut :

- remonter une situation inhabituelle ou préoccupante,
- exprimer un doute légitime,
- demander à en parler, sans crainte.

Ce que nous attendons, c'est un réflexe simple et responsable : ne pas rester seul avec une question ou une préoccupation.

6.2 – A qui en parler ?

Plusieurs interlocuteurs sont à disposition selon la nature du sujet.

Type de situation	À contacter en priorité
Difficulté dans l'équipe, climat tendu	Manager direct, Directeur des Ressources Humaines
Question de comportement ou d'éthique	Manager, Directeur juridique et compliance
Incident ou risque opérationnel (chantier, sécurité)	Manager, Directeur des opérations, Directeur juridique et compliance
Fait grave ou irrégularité manifeste	Directeur juridique et compliance, Canal d'alerte sécurisé (<i>en cours de mise en place</i>)
Sujet personnel ou sensible	Directeur des Ressources Humaines, Directeur juridique et compliance, Canal d'alerte sécurisé (<i>en cours de mise en place</i>)

6.3 – Le dispositif d'alerte interne

Un canal sécurisé sera prochainement mis en place pour signaler de manière confidentielle, notamment :

- un écart au code ou aux règles internes,
- une situation à risque pour Factory, ses collaborateurs ou sa réputation,
- une infraction potentielle ou avérée à la loi.

Le signalement peut, en tout état de cause, toujours être anonyme ou non.

Les détails pour y accéder, ainsi que les délais de traitement seront prochainement disponibles sur fforward.

Le collaborateur ayant signalé un fait sera informé que son alerte a bien été prise en compte et traitée.

Il ne recevra pas nécessairement de détail sur les suites concrètes, afin de garantir la confidentialité de l'ensemble des personnes concernées.

Tous les signalements sont tracés dans un registre sécurisé, géré par le département juridique et conformité. Ce registre est tenu confidentiel et respecte les obligations de conservation et de protection des données personnelles.

Si la situation le justifie, un signalement peut également être adressé à une autorité externe (Défenseur des droits, autorité judiciaire, administrative ou professionnelle), dans les conditions

prévues par la loi. Il est toutefois recommandé de privilégier les canaux internes lorsque cela est possible et pertinent.

6.4 – Ce que nous garantissons

- **Confidentialité** : les signalements sont traités avec la plus grande discrétion. Seules les personnes strictement nécessaires au traitement y ont accès.
- **Absence de représailles** : aucun collaborateur ne sera sanctionné ou pénalisé pour avoir fait un **signalement de bonne foi**, même si les faits ne sont pas confirmés.
- **Respect des droits** : la personne concernée est informée, entendue et traitée avec équité
- **Bonne foi suffisante** : vous n’avez pas à tout prouver pour parler. Un doute sincère, fondé sur des éléments objectifs, justifie une démarche de signalement.

SECTION 7 : RESPECT DU CODE ET CONSEQUENCES EN CAS D'ECART

Ce code fixe un cadre clair pour guider nos décisions et comportements.

Il engage chacun dans sa manière de représenter Factory, de travailler en équipe et de gérer ses responsabilités.

Ce que cela implique pour toutes et tous :

- chacun est responsable de ses actes et de ses choix professionnels.
- un écart aux règles éthiques peut entraîner des conséquences, proportionnées à la gravité des faits.

Ce que nous faisons en cas d'écart :

Le dialogue est toujours privilégié

Mais lorsqu'un comportement est incompatible avec nos principes, des mesures correctrices ou disciplinaires peuvent être prises, y compris - si nécessaire - des sanctions prévues par le droit du travail, le règlement intérieur de Factory, la loi ou les engagements contractuels en vigueur.

Ce que nous prenons en compte :

- le caractère isolé ou répété,
- l'intention ou la bonne foi,
- l'impact pour Factory, les équipes ou les partenaires et plus généralement les parties prenantes de Factory.

Ce que cela engage :

- ce cadre s'applique à tous : dirigeants, managers, collaborateurs, prestataires.
- les dirigeants et les managers ont une responsabilité particulière : montrer l'exemple, faire vivre le code dans les équipes, et agir dès qu'un écart est constaté. Toute personne en position d'encadrement a la responsabilité d'appliquer ce code, de l'expliquer si besoin, et de faire remonter les situations sensibles.
- le code complète les autres documents internes (règlement intérieur, politiques, chartes).

Respecter ce code, c'est contribuer activement à un environnement professionnel fiable, cohérent et digne de confiance.

SECTION 8 : MISE A JOUR, EVOLUTION DU CODE ET DOCUMENTS ASSOCIES

Ce code d'éthique a été élaboré par les co-fondateurs et dirigeants du groupe Factory, afin d'incarner les principes et les engagements de l'entreprise.

Il peut être traduit pour en faciliter la lecture dans d'autres langues. Toutefois, seule la version originale en français fait foi en cas de divergence.

La **mise en œuvre et le suivi du code d'éthique** sont pilotés par :

- La direction Juridique et compliance, garante de la conformité et de la formation continue ;
- Un Comité éthique chargé d'examiner les situations complexes et de proposer des évolutions ;
- Des audits réguliers pour vérifier la bonne application des principes.

Le *reporting* éthique est consolidé chaque année et présenté à la gouvernance.

Le présent code est un **document vivant**. Il peut évoluer en fonction :

- des retours terrain,
- des évolutions réglementaires,
- de l'organisation de Factory, ou
- de l'apparition de nouveaux risques.

Sa révision est pilotée par la Direction générale, en lien avec les fonctions juridique et compliance, ressources humaines, et les parties prenantes internes concernées.

La dernière version en vigueur est disponible sur fforward.

Toute mise à jour substantielle est communiquée à l'ensemble des équipes.

SECTION 9 : ENGAGEMENT INDIVIDUEL

Le code d'éthique est mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs et partenaires réguliers du groupe Factory.

Il constitue une référence partagée dans nos décisions, nos comportements et nos relations professionnelles.

Chaque collaborateur est invité à :

- prendre connaissance du contenu du code,
- se l'approprier dans sa pratique quotidienne, et
- en respecter les principes et les règles, en cohérence avec ses fonctions.

En cas de doute, d'arbitrage ou de situation difficile, le réflexe attendu est simple : **en parler**.

Engagement personnel

Je reconnais avoir lu le présent code, en avoir compris les principes, et m'engage à le respecter dans le cadre de mes fonctions au sein de Factory.

Pour toute question relative au code ou à son application, je peux m'adresser à mon manager, à la direction des ressources humaines, ou à la direction juridique et compliance.

Fait à _____, le _____.