

CODE ETHIQUE GROUPE BHD

► POLITIQUE RSE



GROUPE BHD

ZI de la Sangle - 2 rue de l'Atlantique - 4390 Nort sur Erdre

Tél : 02 51 12 68 68 - Mail : contact@bhd.fr

www.bhd.fr



CHAPITRE I – VALEURS DU GROUPE BHD

ARTICLE 1 : FONDAMENTAUX ET ENJEUX

Les valeurs fondamentales auxquelles le GROUPE BHD, ci-après nommé « l'organisme » adhère sont les suivantes :

- La compétence : les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés s'acquittent de leurs devoirs avec professionnalisme. Ils mettent à contribution leurs connaissances, leurs habiletés et leur expérience dans l'atteinte des résultats visés. Ils sont responsables de leurs décisions et de leurs actes ainsi que de l'utilisation judicieuse des ressources et de l'information mises à leur disposition ;
- L'impartialité : les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés font preuve de neutralité et d'objectivité. Ils prennent leurs décisions dans le respect des règles applicables et en accordant un traitement équitable à tous ceux avec qui ils sont en relation (fournisseurs, intervenants, sous-traitants, candidats...). Ils remplissent leurs devoirs sans considérations partisans ;
- L'intégrité : les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés se conduisent de manière juste et honnête. Ils évitent de se mettre dans une situation où ils se rendraient redevables à quiconque pourrait les influencer indûment dans l'accomplissement de leurs devoirs ;
- La loyauté : les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés sont conscients qu'ils sont des représentants de l'organisme. Ils s'acquittent de leurs devoirs dans le respect des orientations et décisions prises par leurs instances ;
- Le respect : les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés manifestent de la considération à l'égard de toutes les personnes avec lesquelles ils interagissent dans



l'accomplissement de leurs devoirs. Ils font preuve de courtoisie, d'écoute et de discrétion à l'égard des personnes avec lesquelles ils entrent en relation dans l'accomplissement de leurs devoirs. Ils font également preuve de diligence et évitent toute forme de discrimination.

» GROUPE BHD fait, du maintien et du développement d'une attitude responsable, collective et individuelle dans les domaines de la santé et sécurité au travail, une priorité. Elle vise à l'application stricte de la réglementation et a mis en place des processus de prévention et gestion des risques, des actions de formations et des outils et méthodes permettant de mesurer l'efficacité de ses actions.

CHAPITRE II - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION



ARTICLE 1 : CADRES JURIDIQUES ET NORMATIFS

Le présent Code s'inscrit dans le respect des lois en vigueur en France où Groupe BHD Exerce son activité. Groupe BHD s'engage à s'inscrire dans les règles internationales édictées par l'ONU, et Notamment :

- Les règles édictées par l'OIT aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

- Aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

ARTICLE 2 : CHAMPS D'APPLICATION

Le Code énonce les normes d'éthique et les règles de déontologie visant à baliser les comportements internes et externes.

Le Code a pour objet de préserver et de renforcer la confiance dans l'intégrité et l'impartialité de l'organisme, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses administrateurs, ses dirigeants et ses employés. Mais également en dehors de l'organisation avec l'ensemble de ses parties prenantes qui sont les sous-traitants, les fournisseurs, les partenaires, et toutes les parties prenantes considérées comme impactantes pour l'organisation.

CHAPITRE III - DEVOIRS ET OBLIGATIONS

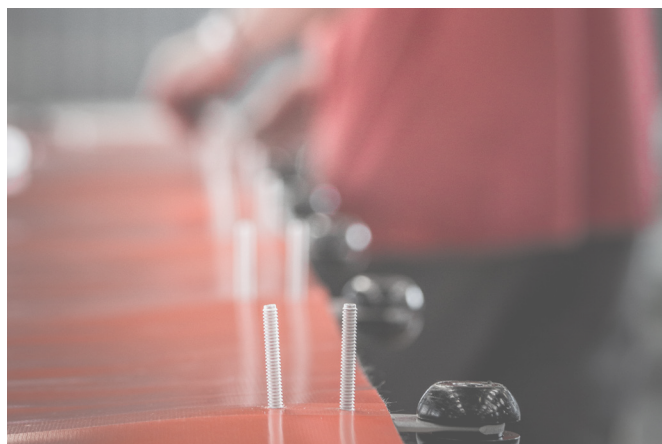
ARTICLE 1 : PRINCIPES ÉTHIQUES ET RÈGLES APPLICABLES

Les administrateurs, les dirigeants, et l'ensemble des employés, mais également les parties prenantes sont tenus, dans l'exercice de leurs fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus au présent Code, tant qu'ils demeurent administrateur, dirigeant et employé et même après qu'ils aient quitté leurs fonctions, le cas échéant. Ils doivent également agir avec bonne foi, compétence, prudence, diligence, efficacité, assiduité, équité, impartialité, honnêteté, intégrité et loyauté dans l'exercice de leurs fonctions.

Les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés doivent, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Ils doivent de plus organiser leurs

affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de leurs fonctions. Les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, se conformer aux principes suivants :

- Ils doivent exercer leurs fonctions et organiser leurs affaires personnelles de façon à préserver la confiance dans l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité de l'organisme ;
- Ils doivent avoir une conduite qui puisse résister à l'examen le plus minutieux ;
- Ils ne doivent pas conserver d'intérêts personnels, autres que ceux autorisés par le présent Code, sur lesquels les activités de l'organisme qu'ils administrent pourraient exercer une influence quelconque ;
- Dès leur nomination, ils doivent éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts réelle ou potentielle de nature à entraver l'exercice de leurs fonctions et la poursuite des buts de l'organisme ; l'intérêt de l'organisme doit toujours prévaloir dans le cas où les intérêts du titulaire entrent en conflit avec ses fonctions officielles ;
- Il leur est interdit d'outrepasser leurs fonctions officielles pour venir en aide à des personnes physiques ou morales, dans leurs rapports avec l'organisme ;
- Il leur est interdit d'utiliser à leur profit ou au profit d'un tiers des renseignements obtenus dans l'exercice de leurs fonctions officielles et qui, de façon générale, ne sont pas accessibles au public ;
- Il leur est interdit d'utiliser directement ou indirectement à leur profit ou au profit d'un tiers les biens de l'organisme, y compris les biens loués, ou d'en permettre l'usage à des fins autres que les activités officiellement approuvées ; et
- À l'expiration de leur mandat, ils ont le devoir de ne pas tirer d'avantage indu de la charge qu'ils ont occupée.





Article 2 : Confidentialité & Protection des données

GROUPE BHD se conforme à la législation en vigueur en matière de protection des données à caractère personnel et aux procédures mises en place dans ce domaine.

Les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés respectent la confidentialité des discussions et échanges de leurs collègues et de l'organisme ainsi que des décisions de ce dernier, dans la mesure où elles ne sont pas encore publiques.

Les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés sont tenus à la discrétion sur ce dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et sont tenus, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue. En cas de doute, et sauf indication en sens contraire, il doit être considéré que toutes les informations auxquelles les employés Groupe BHD ont accès dans le cadre du développement de leur activité professionnelle relèvent du secret et de la confidentialité.

Article 3 : Discrimination

Les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, prendre leurs décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.

Les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés adoptent, dans leurs relations avec les personnes physiques et morales faisant affaire avec l'organisme ainsi qu'avec le personnel de celui-ci, une attitude empreinte de courtoisie, de respect et d'ouverture, de manière à assurer des échanges productifs et une collaboration fructueuse, à agir avec équité et à éviter tout abus.

Article 4 : Conflits d'intérêts

Constitue une situation de conflit d'intérêts toute

situation réelle, apparente ou potentielle qui est de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice d'une fonction et à la poursuite des buts de l'organisme, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur, le dirigeant et l'employé utilisent ou cherchent à utiliser les attributs de leur fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un avantage indu à une tierce personne.
Situations de conflits d'intérêts

Les situations suivantes constituent, mais de manière non limitative, un conflit d'intérêts :

- L'utilisation, à ses propres fins ou au profit d'un tiers, d'informations confidentielles ou privilégiées auxquelles un membre du conseil d'administration, un dirigeant ou un employé a accès dans le cadre de ses fonctions, de même que des biens, équipements et services de l'organisme ;
- L'utilisation par un administrateur, un dirigeant ou un employé de ses prérogatives ou fonctions en vue de rechercher un gain ou un profit ou d'en retirer un avantage personnel ou pour le profit d'un tiers ;
- La participation à une délibération ou à une décision de l'organisme, sachant qu'un conflit réel ou potentiel existe, afin de l'influencer et d'en retirer un avantage personnel ou pour celui d'un tiers ;
- La sollicitation d'une faveur, d'un emploi ou d'un contrat par un administrateur, un dirigeant ou un





intégrité

honnêteté

respect

employé pour lui-même, pour un proche ou pour un associé.

Dans la mesure où la transparence permet de sauvegarder le climat de confiance nécessaire à la réputation d'impartialité, d'indépendance et d'intégrité de l'organisme, l'existence d'une situation de conflit d'intérêts apparent n'entraîne pas en soi une impossibilité d'agir de la part de l'administrateur, du dirigeant ou de l'employé visé à la condition qu'il se conforme aux dispositions prévues en matière de divulgation des conflits d'intérêts.

Les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés qui déclarent avoir un intérêt susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts doit s'abstenir de prendre part à toute délibération ou décision risquant d'être entachée ou reliée de quelque façon à telle situation.

À cette fin, il doit notamment se retirer de la réunion ou du comité de l'organisme pour la durée des délibérations et du vote relatif à la question qui le place dans une situation de conflit d'intérêts. Le secrétaire de l'organisme doit faire état dans le procès-verbal de la réunion de chaque cas de déclaration d'intérêt d'un administrateur, d'un dirigeant ou d'un employé, de son retrait de la réunion ou du fait qu'il n'a pas pris part à la discussion ou à la décision.

Les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés doivent produire au président ou à toute autre personne désignée par l'organisme, sous peine de révocation, dans les trente jours de leur nomination et, ce code signé et toute réserve faisant état de tout intérêt susceptible d'entrer en conflit avec leur charge d'administrateur, de dirigeant ou d'employé ainsi que des droits qu'ils peuvent faire valoir contre l'organisme en indiquant, le cas échéant, leur

nature et leur valeur. Les administrateurs, les dirigeants, les parties prenantes et l'ensemble des employés doivent de plus déposer par écrit auprès du président ou de la personne désignée par l'organisme une mise à jour de cette déclaration dès qu'un changement survient.

Article 5 : Politique cadeaux

Mis à part les cadeaux d'usage, les marques d'hospitalité et les autres avantages d'une valeur minime, il leur est interdit de solliciter ou d'accepter les transferts de valeurs économiques, sauf s'il s'agit de transferts résultant d'un contrat exécutoire ou d'un droit de propriété ;

Les signes distinctifs d'un cadeau ou d'une invitation acceptable se manifestent lorsque ce cadeau ou cette invitation est fait(e) à un moment convenable, ouvertement, de façon transparente, de bonne foi et directement lié(e) à un but exclusivement commercial.

Les cadeaux et invitations peuvent constituer des actes de corruption, qui sont strictement interdits lorsqu'ils sont réalisés pour influencer les décisions de ceux qui les reçoivent.

Par conséquent, avant d'offrir ou d'accepter un cadeau ou une invitation, un collaborateur doit vérifier qu'il est :

- Transparent ;
- Raisonnable et proportionné ;
- Directement lié à un but commercial ;
- Ne reflète que l'estime ou la gratitude ;
- Autorisé (en vertu de la loi locale).

Le seuil d'inscription au registre des cadeaux et invitations est fixé à 50 €.

Article 6 Lutte contre la corruption

La corruption nuisant fortement à l'économie et à la société dans son ensemble, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence figure au premier rang des actions menées par le Groupe BHD, qui promet la tolérance zéro en ce qui concerne la fraude sous toutes ses formes et



tout particulièrement la corruption ou le trafic d'influence.

La corruption et le trafic d'influence, comme les infractions au droit de la concurrence, exposent les personnes qui s'y livrent et l'entreprise à de lourdes sanctions disciplinaires, civiles et pénales, et, selon les modalités des lois applicables en la matière, quel que soit le pays dans lequel les agissements frauduleux se sont déroulés.

Définitions

- La corruption consiste à offrir, donner ou à promettre illégalement (corruption active) à quiconque un avantage pour l'inciter à faire, faciliter ou à s'abstenir de faire un acte de sa fonction, mais aussi solliciter ou recevoir (corruption passive) d'une personne, directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne, un avantage indu, pour soi ou pour autrui, pour faciliter, accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte.

Tant l'acte de corrompre ou d'être corrompu peut-être sanctionné.

- L'avantage indu est la cause déterminante de la réalisation ou de l'absence de réalisation de l'acte de la fonction. L'avantage indu désigne une contrepartie, quelle que soit sa nature, attribuée en violation des obligations légales, contractuelles ou

professionnelles. Le terme « avantage » a une portée très large et comprend, entre autres, les dons en espèces ainsi que les dons de toute nature, tels que le paiement des frais de déplacement (par exemple, le paiement d'un billet d'avion, l'hébergement à l'hôtel) ou les frais de loisirs et les cadeaux. Un avantage peut également consister en une offre d'emploi, de stage ou de bourse.

- Le trafic d'influence consiste à corrompre un agent public au moyen de quelque chose ayant de la valeur, à l'inciter à influencer un autre fonctionnaire pour qu'il fasse ou s'abstienne de faire un acte relevant de sa fonction. Le trafic d'influence nécessite la présence d'un intermédiaire entre le bénéficiaire potentiel et l'agent public qui va user de son influence pour obtenir la décision souhaitée (un permis de construire, l'attribution d'un marché ou d'un contrat, par exemple).

Article 6 : Lutte contre la corruption

La corruption nuisant fortement à l'économie et à la société dans son ensemble, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence figure au premier rang des actions menées par le Groupe BHD, qui promet la tolérance zéro en ce qui concerne la fraude sous toutes ses formes et tout particulièrement la corruption ou le trafic d'influence.

La corruption et le trafic d'influence, comme les infractions au droit de la concurrence, exposent les personnes qui s'y livrent et l'entreprise à de lourdes sanctions disciplinaires, civiles et pénales,



et, selon les modalités des lois applicables en la matière, quel que soit le pays dans lequel les agissements frauduleux se sont déroulés.

Définitions

- La corruption consiste à offrir, donner ou à promettre illégalement (corruption active) à quiconque un avantage pour l'inciter à faire, faciliter ou à s'abstenir de faire un acte de sa fonction, mais aussi solliciter ou recevoir (corruption passive) d'une personne, directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne, un avantage indu, pour soi ou pour autrui, pour faciliter, accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte.

Tant l'acte de corrompre ou d'être corrompu peut-être sanctionné.

- L'avantage indu est la cause déterminante de la réalisation ou de l'absence de réalisation de l'acte de la fonction. L'avantage indu désigne une contrepartie, quelle que soit sa nature, attribuée en violation des obligations légales, contractuelles ou professionnelles. Le terme « avantage » a une portée très large et comprend, entre autres, les dons en espèces ainsi que les dons de toute nature, tels que le paiement des frais de déplacement (par exemple, le paiement d'un billet d'avion, l'hébergement à l'hôtel) ou les frais de loisirs et les cadeaux. Un avantage peut également consister en une offre d'emploi, de stage ou de bourse.

- Le trafic d'influence consiste à corrompre un agent public au moyen de quelque chose ayant de la valeur, à l'inciter à influencer un autre fonctionnaire pour qu'il fasse ou s'abstienne de faire un acte relevant de sa fonction. Le trafic d'influence nécessite la présence d'un intermédiaire entre le bénéficiaire potentiel et l'agent public qui va user de son influence pour obtenir la décision souhaitée (un permis de construire, l'attribution d'un marché ou d'un contrat, par exemple).

CHAPITRE IV - MÉCANISMES D'APPLICATION

Article 1 : Mise en place

Le président de l'organisme doit s'assurer du respect du présent Code par les administrateurs, les parties prenantes, les dirigeants et les employés. Ce code éthique sera signé par tous lors de l'embauche ou de la nomination d'un administrateur, d'un dirigeant ou d'un employé.

Article 2 : Principe de signalement

Toute allégation de conflit d'intérêts ou d'un acte

dérogatoire au présent Code doit être portée à l'attention du président. L'administrateur, le dirigeant, les parties prenantes ou les employés visés par une allégation de conflit d'intérêts ou d'un acte dérogatoire au présent Code doit être informé par écrit par le président de l'organisme de l'allégation le visant. Il a droit d'être entendu par ce dernier ou de déposer par écrit afin d'apporter tout éclairage pertinent. Le président peut prendre avis d'un comité d'éthique constitué à cette fin, le cas échéant.

Toute allégation de conflit d'intérêts ou d'un acte dérogatoire au présent Code concernant le président est traitée par le vice-président qui jouit alors des pouvoirs accordés au président à l'égard de cette allégation.

Article 3 : Sanctions

Toute violation de ce Code de conduite compromet la relation de confiance établie entre Groupe BHD et la personne qui ne respecte pas les règles. Les administrateurs, cadres dirigeants, les parties prenantes et collaborateurs doivent s'y conformer de façon stricte et rigoureuse dans la conduite de leurs affaires, dans leurs relations managériales et vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. Toute infraction expose la personne qui en est l'auteur à des sanctions disciplinaires, et/ou à des poursuites judiciaires. Dans le cadre des contrats fournisseurs et clients, un non-respect de ce code pourra entraîner une cause de rupture contractuelle.

A NORT SUR ERDRE - 18/12/2025

Arnauld MEYNIAL
Président

Nom :

Prénom :

Société :

SIGNATURE

GROUPE BHD
SIRET : 504 734 005 00011
TVA : FR 17 505 734 005

