1. Introduction

Le Groupe Bernard a souhaité formaliser ses valeurs et établir une charte éthique fixant les règles de comportement qu’il entend respecter et faire respecter par ses salariés et ses dirigeants.

Cette charte a pour objet de rappeler les grands principes et valeurs auxquels l’entreprise est attachée, puis de définir les comportements attendus de ses salariés.

Il est demandé à chaque salarié de prendre connaissance de la charte éthique, d’en apprécier le contenu et de la respecter. En cas d’interrogation sur la conduite à tenir ou de manquement constaté à ces règles, il appartient à chaque salarié de consulter sa hiérarchie et/ou d’alerter le référent éthique.

2. Nos comportements

3.1. OBLIGATIONS DE NOS SALARIÉS

Le respect des lois et des réglementations

La sincérité des données comptables, des informations et des indicateurs

Le respect des droits fondamentaux

Le respect des règles de santé et de sécurité

Le respect du client

L’indépendance

Les pratiques professionnelles adaptées

La limitation des cadeaux et invitations

La protection des actifs

Le respect de la confidentialité

La non-interférence avec des activités politiques

Le respect des lois et des réglementations

Chaque salarié du Groupe se conforme aux lois et réglementations du pays dans lequel il travaille. Il veille à connaître les dispositions concernant son activité.

La sincérité des données comptables, des informations et des indicateurs

Chaque salarié qui, dans le cadre de sa fonction, est conduit à enregistrer ou à faire enregistrer des données comptables ou financières, à calculer et transmettre des indicateurs ou à gérer et diffuser toute autre forme d’information, s’engage à fournir des informations fiables et sincères.

En particulier, les charges et les produits constatés dans chaque activité doivent être le strict reflet de l’activité et être remontés conformément aux principes comptables en vigueur et aux normes de gestion arrêtées par le Groupe.

Le respect des droits fondamentaux

Chaque salarié contribue aux engagements du Groupe en matière de respect des droits humains fondamentaux, tels que le droit à la dignité et le droit au respect de la vie privée. Il s’engage notamment à ne pas faire travailler illégalement des enfants, à ne recourir à une aucune forme de travail forcé et à autoriser la liberté d’association et de représentation. Il veille à assurer le respect de ces droits dans son domaine de responsabilité et demande à ses partenaires ou fournisseurs d’avoir le même niveau d’exigence.

Chacun s’engage à ne pratiquer aucune discrimination dans les relations de travail, en particulier fondée sur le sexe ou l’âge, les origines raciales, sociales, culturelles ou nationales, les activités syndicales, le handicap, les opinions politiques ou religieuses.

Le respect des règles de santé et de sécurité

Chaque salarié connaît, respecte et fait respecter les règles de sécurité applicables. Il prête une attention particulière aux conditions de travail et au bien-être de toutes personnes présentes sur les sites du Groupe. Trois comportements doivent guider l’action de chacun en matière de prévention : l’exemplarité, en appliquant à soi-même et en faisant appliquer sans complaisance les règles de sécurité ; la vigilance, en étant en permanence en éveil et sans compromis pour identifier les risques, puis les maîtriser ; la réactivité, en exigeant que toute situation à risque soit traitée sans délai.

Le respect du client

L’entreprise veille à ce que les engagements pris dans les offres soient réalistes. Le respect des procédures internes de contrôle (devis et marché) doit le permettre. Lorsque les engagements pris sont contractualisés, ils doivent être tenus.

Chaque salarié contribue à assurer aux clients du Groupe des produits et des services de qualité garantissant un haut niveau de sécurité, de fiabilité et de performance environnementale. Il respecte scrupuleusement l’ensemble des standards mis en place afin de prévenir, détecter, et corriger tout défaut de sécurité.

Tous les salariés doivent veiller à ce que les engagements pris à l’égard des clients soient respectés (engagements techniques, calendaires, financiers, de qualité et de service, etc.).

L’indépendance

Chaque salarié évite toute situation de conflit d’intérêt. Cette situation se produit lorsqu’un salarié, l’un de ses proches ou alliés, est susceptible de tirer profit personnel d’une transaction menée au nom d’une société du Groupe, avec des clients ou fournisseurs notamment.

En particulier, chaque salarié s’interdit toute prise d’intérêt chez un fournisseur ou un client, sauf si elle est effectuée par l’achat de titres côtés dans le cadre de la gestion d’un portefeuille de titres et dans le respect des règles interdisant l’utilisation d’informations privilégiées.

Préalablement à toute relation contractuelle avec un partenaire commercial, le salarié doit engager un processus de vérification et de sélection méthodique et documenté.

La limitation des cadeaux et invitations

Chaque salarié respecte les principes d’intégrité et de loyauté dans ses rapports avec les clients ou les fournisseurs. Il s’interdit de solliciter tout cadeau directement ou indirectement. Il refuse tout cadeau dont la valeur excède les usages courants ou serait de nature à lui faire perdre son indépendance.

Cette règle s’applique également à toute invitation aux séminaires ou voyages non justifiés par des raisons professionnelles.

Toute remise de cadeau doit être autorisée par la Direction Générale.

Chaque salarié du Groupe veille à ne pas utiliser son statut ou son autorité pour obtenir des passe-droits ou des avantages particuliers.

La protection des actifs

Chaque salarié est responsable de la bonne utilisation des biens et des ressources de la société, qui doivent rester exclusivement destinés à un usage professionnel. Il utilise ces actifs dans le cadre de sa mission, conformément aux règles et procédures en vigueur au sein de la société et prend toute mesure pour prévenir leur détérioration, leur vol ou un usage non autorisé par des tiers.

Il s’engage à protéger le Groupe contre les risques de fraude ou de détournement d’actifs, en mettant en œuvre les contrôles nécessaires dans son domaine de responsabilité.

Le respect de la confidentialité

Chaque salarié prend, selon les règles et procédures en vigueur dans l’entreprise, les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations dont il dispose. Ces informations peuvent concerner de nouveaux projets, des données stratégiques, industrielles, financières, sociales, etc. ou d’une manière générale toute information dont la divulgation pourrait être contraire aux intérêts du Groupe.

La non interférence avec des activités politiques et religieuses

Chaque salarié ayant des activités politiques le fait à titre privé, en dehors des lieux et du temps de travail. Dans le cadre de ces activités, s’il mentionne son appartenance au Groupe, il doit clairement indiquer qu’il ne le représente en aucune façon. Par ailleurs, le Groupe ne contribue pas au financement des partis politiques.

Les pratiques religieuses que peuvent avoir les membres du personnel s’exercent exclusivement en dehors des lieux et du temps de travail, sauf autre obligation légale.