



Code d'éthique et de lutte contre la corruption





Préambule

Tous les salariés et dirigeants du Groupe Bastide partagent le sens commun du service, de l'aide et de l'empathie pour aider les plus faibles, les plus vulnérables ou ceux qui souffrent de la maladie.

Réaliser cette mission implique de respecter des principes éthiques forts et agir en tout moment avec intégrité, bien au-delà des seules obligations fixées par les Lois ou les Règlements. C'est sur la confiance de nos partenaires que l'entreprise s'est construite, et c'est sur cette même confiance que nous devons asseoir notre compétitivité de demain.

C'est en ce sens que ce code rappelle les principes qui doivent diriger chacune de nos actions, pour chacun de nous au sein du groupe Bastide, afin d'être certains d'effectuer toujours le meilleur choix. Un tel document ne peut cependant pas aborder exhaustivement les cas de comportement non-éthique, de corruption ou de trafic d'influence pouvant se produire dans le cadre des activités professionnelles quotidiennes ; il est donc du devoir chacun d'entre nous d'exercer notre propre jugement et faire preuve de bon sens. En cas de doute sur la conduite à tenir, nous vous invitons à vous référer aux formations en ligne disponibles sur l'intranet SYNAPSE ou auprès du « correspondant éthique & compliance » désigné.

Si les valeurs, présentées et exposées dans ce code éthique, ne peuvent pas être une garantie absolue contre tout manquement au sein du Groupe Bastide, nous devons tous œuvrer pour les prévenir et, le cas échéant, les révéler afin que les mesures correctrices soient entreprises dans les meilleurs délais.

Le présent code d'éthique est annexé au règlement intérieur de la société. Il est issu du code Middenext et se réfère à la Convention des Nations Unies contre la corruption et s'attache à lutter contre toutes les formes de corruption.

Vincent Bastide
Président Directeur-Général



1. CADRE ET CHAMP D'APPLICATION

Ce Code éthique s'applique à toutes les entités (en ce compris les filiales) et collaborateurs du groupe Bastide.

Chaque collaborateur se doit d'adopter un comportement exemplaire au sein de chaque entreprise et ne rien faire qui soit contraire à la législation et aux règles comportementales définies dans ce Code.

Si nous pensons que l'un des principes évoqués dans le présent code pourrait ne pas être respecté, le responsable « éthique & compliance » doit être consulté.

Lorsque, de bonne foi, un collaborateur identifie un problème ou estime qu'une loi ou un règlement ne sont pas respectés, il doit le signaler par le moyen qu'il a jugé le plus approprié.

Les questions ou signalements sont à adresser à l'adresse : compliance@bastide-medical.fr ou par courrier à :

BASTIDE GROUPE
Service juridique & compliance
12, av. de la Dame
30 132 CAISSARGUES, FR

2. RESPECT ET PROTECTION DES PERSONNES

Notre Groupe s'engage à interdire tout comportement qui pourrait porter atteinte à la dignité d'une personne. En ce sens, nous ne pouvons tolérer de discrimination ou harcèlement qui serait fondé sur le sexe, l'identité sexuelle, l'âge, l'origine, la religion, l'apparence physique, la santé ou le handicap.

Afin de garantir l'égalité et la diversité, nous réaffirmons que seules les compétences, l'expérience et les attitudes personnelles doivent être les critères retenus dans le cadre d'une embauche ou d'une évolution de carrière.

Nos engagements (Global compact, charte des achats responsables...) placent au centre des relations avec nos parties-prenantes le respect par ceux-ci des principes fondamentaux de l'organisation internationale du travail (travail des enfants, travail forcé, temps de travail, non-discrimination...).

Préserver la santé de nos collaborateurs doit demeurer une préoccupation prioritaire pour chacun : il est de notre devoir à tous de respecter les consignes de sécurité, de santé et d'environnement. Cela inclut notamment le respect des consignes relatives à la maîtrise des risques biologiques, l'interdiction de, drogues, d'alcool et du tabac dans les lieux de travail.

La prévention des risques et accidents du travail est, dans notre groupe, de la responsabilité de tous : les consignes de sécurité doivent être respectées, les formations périodiques de prévention suivies assidument par tous, et les pratiques dangereuses doivent être proscrites.



3. RESPECT ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe Bastide s'engage à promouvoir une attitude et des approches favorisant la protection de l'environnement.

Que ce soit dans nos relations avec les parties-prenantes ou durant l'exercice de nos missions, nous devons systématiquement privilégier les solutions qui minimiseront l'impact sur notre environnement et contribueront à préserver la biodiversité.

4. CORRUPTION ET PRATIQUES ILLICITES

Les collaborateurs du Groupe Bastide ne doivent pas donner, promettre de donner ou offrir davantage à toute personne afin d'obtenir que celle-ci qu'elle accomplisse tout acte ou prenne toute décision. Cette règle, de portée générale, vise encore plus particulièrement les relations que nous pouvons construire avec les professionnels de santé ou les fonctionnaires d'état. Ces interdictions sont aussi étendues aux actes de même sorte qui pourraient être accomplis par des intermédiaires mandatés, agissant au nom et pour le compte du Groupe Bastide.

Les paiements de facilitations sont implicitement visés comme une pratique de corruption et constituent une pratique systématiquement interdite au sein du Groupe Bastide.

En ce sens nous intimons, en outre, à l'ensemble des collaborateurs de tous nos pays :

- De respecter les Lois et Règlements concernant la lutte contre la corruption et les paiements illicites propres à chaque pays où nous exerçons nos activités ;
- D'évaluer, en cas de doute, les situations ou les tiers avec qui nous devons contracter et ce au travers de la sollicitation du responsable « éthique & compliance ».

CAS SPÉCIFIQUES AUX CADEAUX ET INVITATIONS

Les cadeaux sont des avantages de toute sorte, donnés par quelqu'un en signe de reconnaissance ou d'amitié, sans rien attendre en retour. Le fait d'offrir ou de se faire offrir, des repas, un hébergement et des divertissements est considéré comme une invitation.

Les cadeaux et les invitations peuvent s'apparenter ou être perçus comme des actes de corruption active ou passive, aussi il convient d'être attentif en matière de cadeaux, de signes de courtoisie et d'hospitalité (reçus ou donnés), d'invitations à des divertissements qui contribuent à instaurer de bonnes relations, mais peuvent être considérés comme un moyen d'influencer une décision, de favoriser une entreprise ou une personne.

Il convient de s'assurer que ces cadeaux et invitations ne constituent pas des avantages interdits ou n'aient pour effet d'influencer une décision, en cela seuls les cadeaux ou invitations de faible valeur (entre 30 et 60 € TTC) sont acceptables. En cas de doute et en dehors de ces cas, le collaborateur se rapprochera de son responsable hiérarchique afin de recueillir l'accord express de celui-ci.

Compte tenu du secteur d'activités du Groupe BASTIDE et des relations pouvant se nouer avec des professionnels de santé, le Groupe attire la plus grande vigilance de ses collaborateurs.



CAS SPÉCIFIQUES DES DONNÉS À DES ORGANISATIONS CARITATIVES OU POLITIQUES

Les demandes de dons, de donations ou de contributions doivent être considérées avec soin, en particulier celles émanant de personnes en position d'influencer les activités de l'entreprise ou qui pourraient, si le don était accordé, en tirer un avantage personnel.

Les demandes de dons doivent être approuvées par le plus haut niveau de Direction de la personne morale qui le consent, et si nécessaire en cas de doute, après avis du référent « éthique & compliance ».

CAS SPÉCIFIQUES DES MÉCÉNATS & SPONSORING

Ils doivent être réalisés sans rechercher d'avantages spécifiques de la part du bénéficiaire autres que la promotion de l'image de l'entreprise.

Les partenariats d'image, de mécénat ou de sponsoring doivent être approuvés par le plus haut niveau de Direction de la personne morale qui le consent, et si nécessaire en cas de doute, après avis du référent « éthique & compliance ».

5. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les conflits d'intérêts découlent de toute situation dans laquelle les intérêts personnels des collaborateurs sont en conflit ou peuvent entrer en conflit avec leurs fonctions ou responsabilités.

Si des circonstances donnent lieu à un conflit d'intérêts, potentiel ou avéré, les collaborateurs concernés doivent en faire état auprès du référent « éthique & compliance ».

Une vigilance accrue est notamment encouragée dans les cas suivants :

- La proposition d'une rémunération ou d'un travail par un fournisseur du Groupe ;
- La détention ou la constitution d'un intérêt financier avec un concurrent, un client ou un fournisseur du Groupe ;
- La détention ou l'acquisition d'un bien en vue de le vendre ou de le louer contre son intérêt social, au Groupe ;
- Solliciter des avantages à titre personnel auprès d'un tiers en relation d'affaires ;
- Accepter un cadeau de la part d'un tiers lorsque la manœuvre a pour but de faciliter les relations d'affaires avec le Groupe (cf. le § sur la corruption).

Nous invitons les collaborateurs potentiellement visés par ces conflits d'intérêts, ou lorsqu'un tel conflit serait constaté, de se rapprocher du responsable « éthique & compliance » désigné par le Groupe.



6. PROTECTION DE L'IMAGE DU GROUPE

La protection de l'image du Groupe et sa réputation sont une préoccupation centrale dans la confiance que nous établissons avec nos parties prenantes.

La portée des actions, y compris à titre privé, peut faire l'objet d'une assimilation à une position du Groupe. Chaque collaborateur doit :

- Utiliser les médias sociaux de manière responsable et mesurer la portée privée/ publique de ses propos ;
- Veiller à ne pas commenter ou discuter des activités ou événements défavorables relatifs au Groupe ;

7. PROTECTION DES INFORMATIONS SENSIBLES ET CONFIDENTIALITÉ

Notre Groupe œuvre auprès de patients et personnes dont les données détenues sont particulièrement sensibles au regard de leurs caractéristiques personnelles et médicales. La mauvaise protection, l'utilisation à mauvais escient ou la divulgation de ces données peut gravement porter atteinte à la personne subissant lesdits préjudices, mais aussi à l'entreprise. Il est donc de notre devoir à tous de nous engager pour :

- Que les données à caractère personnel fassent l'objet d'une protection conforme aux lois et règlements en vigueur ;
- Que les meilleurs efforts soient réalisés afin de ne stocker que les données à caractère personnel dans un but précis, légitime et nécessaire ;
- Conserver les données dans les limites de temps prescrites par la Loi et le Règlement ;
- Mettre en œuvre les meilleures techniques à la portée de la société afin de protéger, sécuriser et fiabiliser la sécurité des données personnelles collectées ;
- Signaler les éventuelles violations observées auprès du responsable « Ethique & compliance »

Par ailleurs le groupe dispose de données internes confidentielles (finance, marketing, commerce...) dont nous devons limiter la divulgation. Chaque collaborateur doit ainsi s'engager :

- À respecter la politique de confidentialité du Groupe et diffuser l'information conformément à la charte informatique ;
- À traiter la confidentialité des informations dont il dispose avec prudence et discernement (discussions, lieux publics...) ;
- Signaler sans délai à sa Direction et à la Direction IT du Groupe toute suspicion de fuite de donnée, disparition d'information (papier ou informatique) ou investigation illégitime (demande inhabituelle d'information de la part d'un tiers, sollicitation d'un tiers non-identifié ou non-qualifié...).



8. PRÉVENTION DU DÉLIT D'INITIÉ

Un délit d'initié est constitué lorsqu'une personne réalise des opérations sur les marchés financiers dont l'objet ou le sous-jacent est constitué des titres d'une entreprise dont il dispose d'informations significatives encore non rendues publiques (une information privilégiée) et dont la mise en œuvre peut avoir une incidence sur la valeur de ces titres ou produits dérivés.

Le Groupe Bastide définit comme initié toute personne disposant d'informations confidentielles pouvant permettre d'évaluer l'opportunité d'agir sur les marchés financiers. La constitution du délit sera opérée par l'achat ou la vente de titres ou de dérivés préalablement à l'annonce publique d'une information induisant une hausse ou une baisse anticipable de la valeur.

Le Groupe Bastide impose :

- Le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux délits d'initié pour l'ensemble des collaborateurs quelle que soit leur fonction ;
- La restriction de la communication des informations confidentielles aux seules personnes ayant nécessité d'en être informées ;
- La conclusion d'accords de confidentialité ou d'engagements déontologiques permettant de garantir la confidentialité des informations privilégiées éventuellement partagées dans les seuls cas qui l'exigent ;
- De consulter le référent « éthique & compliance » en cas de doute ;

9. CONDITIONS D'APPLICATION

COMMUNICATION ET FORMATION

Les collaborateurs sont tenus de prendre connaissance du présent Code, largement diffusé par les moyens électroniques, et de participer aux séances de formation qui sont organisées par l'entreprise afin de les sensibiliser à la lutte contre la corruption. Les nouveaux collaborateurs sont sensibilisés dès leur prise de fonction.



SIGNALEMENT DE PRATIQUES NON CONFORMES AU CODE ET PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

Chaque collaborateur, en respectant la procédure définie par l'entreprise, peut faire part de ses doutes et/ou poser ses questions à sa hiérarchie et/ou au référent :

- S'il est confronté à un risque de corruption ;
- S'il estime de bonne foi qu'une violation du Code a été ou est en train d'être ou va peut-être être commise ;
- S'il découvre que quelqu'un subit des représailles pour avoir émis un signalement de bonne foi.

Tout collaborateur qui rendrait compte de bonne foi et de manière désintéressée, c'est-à-dire en étant sincèrement persuadé que sa déclaration est exacte, d'une violation ou d'un risque de violation du Code à sa hiérarchie ou au référent sera protégé contre toutes formes de représailles.

Son identité et les faits seront traités de façon confidentielle conformément à la réglementation applicable.

Par ailleurs, si une erreur de bonne foi n'entraînera aucune mesure disciplinaire, en revanche, les dénonciations volontairement abusives ou marquées par une volonté de nuire seront passibles de sanctions.

En cas d'alerte, il convient de déclarer à

compliance@bastide-medical.fr

DISPOSITIFS D'ALERTE PROFESSIONNELLE ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Conformément à la réglementation applicable à la protection des données personnelles dans la plupart des pays dans lesquels l'entreprise est présente et, notamment au sein de l'Union Européenne, toute personne identifiée dans le cadre d'un dispositif d'alerte professionnelle, qu'elle soit émettrice de l'alerte ou faisant l'objet de l'alerte, peut exercer son droit d'accès aux données la concernant.

Chacun pourra également demander la rectification ou la suppression des données personnelles si celles-ci sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées selon les mêmes modalités.



SANCTIONS EN CAS DE VIOLATION DU PRÉSENT CODE

Le non-respect des règles engage la responsabilité personnelle du collaborateur et l'expose à des sanctions notamment pénales selon les législations applicables.

L'entreprise s'engage à :

- Prendre toutes les déclarations en compte ;
- Enquêter sur les alertes avec diligence ;
- Évaluer les faits de manière objective et impartiale ;
- Prendre les mesures correctives et les sanctions disciplinaires adéquates.

MISE EN ŒUVRE : RESPONSABILITÉ ET SURVEILLANCE

Il incombe à chacun de nos collaborateurs de mettre en œuvre le Code dans le cadre des responsabilités relatives à sa propre fonction.

L'entreprise effectuera des contrôles périodiques afin de vérifier le respect de la conformité des pratiques exposées dans le présent code et les résultats seront examinés par les organes de gouvernance du Groupe, tout comme les alertes transmises et instruites par le Chief Compliance Officer.