

Bowden veille particulièrement au respect des principes éthiques qui ont vocation à régir ses activités et s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires propres aux pays dans lesquels elle est présente. Bowden applique les principes essentiels relatifs aux droits de l'Homme, du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Le présent Code d'Éthique définit les principes clés pour le développement de Bowden et précise les lignes de conduite que doivent suivre les employés de Bowden. Il permet à chaque collaborateur de s'interroger sur l'attitude qu'il doit adopter dans les situations délicates qu'il peut rencontrer dans ses relations à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

Le présent Code s'applique à l'ensemble des salariés, intérimaires, stagiaires, sous-traitants, fournisseurs et partenaires agissant pour le compte de Bowden.

Bowden s'engage dans une démarche d'amélioration continue de ses performances éthiques, sociales, environnementales et de sécurité. Le présent Code est communiqué à l'ensemble du personnel et peut faire l'objet d'actions de sensibilisation ou de formation.

1re RÈGLE D'ÉTHIQUE : RESPECTER LA LOI

La Société est régie par un ensemble de lois, de règlements, tant internes qu'externes, de politiques et d'encadrements qui s'appliquent également à tout le personnel et que celui-ci doit respecter.

Code de conduite :

- Dans le cadre de ses fonctions, le personnel ne contrevient à aucune loi tant civile, pénale que criminelle et agit dans le respect des contrats conclus par la Société, dont notamment les conventions collectives en vigueur.
- Dans le cadre de l'utilisation d'Internet et des médias sociaux à titre personnel ou lorsqu'il le fait au nom de la Société avec l'autorisation de cette dernière, l'employé ne contrevient à aucune loi et ne doit émettre aucun commentaire à caractère injurieux, diffamatoire, raciste ou sexiste, ni transmettre du matériel haineux, pornographique ou harcelant, ni du matériel à l'égard duquel on ne détient pas les droits d'auteur.

Utilisation des fonds, des services ou des actifs de la société Bowden

- L'utilisation de fonds, de services ou d'actifs de la société Bowden dans un dessein illicite ou illégitime est strictement interdite.
- Nul ne peut obtenir un traitement de faveur ou tout autre avantage particulier illicite ou illégitime pour le compte de la société Bowden par le versement ou la perception de gratification ou toute autre forme d'avantage, en numéraire ou en nature.
- A l'inverse, aucune somme d'argent ou avantage en nature ne peut être reçu d'une entité ou d'un individu en violation de la loi ou des règlements.

Interdiction de tout financement de la vie politique

Bowden ne verse aucun fonds et ne fournit aucun service aux partis politiques, aux titulaires d'un mandat public ou candidats à un tel mandat, quand bien même le caractère licite de telles contributions serait reconnu en vertu des lois du pays concerné.

Politique relative aux cadeaux, invitations et avantages

- Aucun collaborateur ne doit offrir, accepter ou solliciter un cadeau, avantage, invitation ou bénéfice susceptible d'influencer, ou de donner l'apparence d'influencer, une décision professionnelle.
- Les cadeaux de valeur symbolique peuvent être acceptés uniquement s'ils sont conformes à la loi, raisonnables et déclarés à son supérieur hiérarchique.
- Les cadeaux de valeur, remises privées, voyages, invitations personnelles, commissions non déclarées et avantages non justifiés sont strictement interdits.
- Toute offre ou demande de cadeau ou invitation doit être signalée immédiatement.

Contrôles des exportations et sanctions économiques

Bowden s'engage à respecter l'ensemble des réglementations nationales, européennes et internationales relatives aux contrôles des exportations, aux embargos, aux restrictions commerciales et aux sanctions économiques applicables à ses activités.

Code de conduite :

- Les salariés doivent s'assurer que les produits, technologies, données techniques, logiciels et services de l'entreprise ne sont pas exportés, transférés ou mis à disposition en violation des réglementations applicables.
- Toute transaction commerciale doit faire l'objet des vérifications nécessaires afin d'identifier d'éventuelles restrictions liées aux pays, organisations, entreprises ou personnes faisant l'objet de sanctions économiques ou commerciales

- Il est interdit de participer, directement ou indirectement, à toute opération visant à contourner des mesures d'embargo, des restrictions d'exportation ou des sanctions internationales.
- Les salariés doivent signaler immédiatement toute situation susceptible de présenter un risque de non-conformité aux réglementations relatives aux exportations ou aux sanctions économiques.
- La société veille à mettre en place les contrôles appropriés afin de garantir le respect des exigences légales applicables aux échanges internationaux.
- Les fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux sont également tenus de respecter les réglementations relatives aux contrôles des exportations et aux sanctions économiques lorsqu'ils agissent pour le compte de Bowden.

2e RÈGLE D'ÉTHIQUE : BIEN ADMINISTRER ET AGIR AVEC INTÉGRITÉ

Le personnel s'abstient de conclure toute entente ou de poser tout geste contraire aux lois, aux encadrements et aux règles de saine administration et de bonne conduite, et de transiger ou de conclure des ententes avec des tiers qui soient de nature à porter ombrage à la réputation de la Société ou à ternir son image auprès de la population.

Code de conduite :

- S'assurer que les registres et les dossiers de la Société sont tenus avec rigueur et minutie.
- Faire preuve de transparence dans les relations et les transactions avec les partenaires et les fournisseurs de la Société tout en protégeant les informations confidentielles.
- Ne pas copier de logiciel fourni par la Société et ne pas utiliser de logiciels personnels au sein de la Société.
- Respecter les biens et les ressources de la Société et ne pas les utiliser à des fins personnelles.
- Parmi les ressources de la Société se trouve une richesse capitale : l'information. Elle peut être accessible et publique ou au contraire privée et confidentielle, et dans ce dernier cas, le personnel doit en respecter le caractère confidentiel.
- Assurer une extrême discrétion à toute information confidentielle, notamment pour tous les renseignements personnels.
- Ne pas participer volontairement et en connaissance de cause à un paiement, une négociation ou une dépense non autorisée.
- Protéger le secret des renseignements liés aux transactions de la Société tant et aussi longtemps que celles-ci ne sont pas rendues publiques.
- Maintenir le lien de confiance entre les interlocuteurs (clients, fournisseurs et partenaires) et la Société en ne dévoilant pas de renseignements les concernant sans leur autorisation expresse, sauf si la loi l'oblige.
- Conserver dans un endroit sécuritaire les fichiers et supports contenant de l'information sensible.

Sécurité informatique et cybersécurité

- Les documents professionnels ne doivent pas être transférés sur des plateformes non sécurisées.
- Les mots de passe sont strictement personnels et ne doivent jamais être partagés.
- Toute tentative de phishing, intrusion suspecte ou incident informatique doit être signalée immédiatement.

3e RÈGLE D'ÉTHIQUE : RESPECTER LES PERSONNES

La Société et son personnel traitent avec courtoisie et diligence, bonne foi et justice tout employé ainsi que les tiers, clients, fournisseurs ou partenaires dans le respect de leurs droits et de leurs libertés.

Cela signifie que la discrimination et le harcèlement n'ont pas davantage leur place dans la Société que l'iniquité ou le mépris de la santé et de la sécurité des collègues, et que le respect est de rigueur.

La société s'engage également à promouvoir une politique de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI), visant à garantir l'intégration et la valorisation de toutes les différences (origine, âge, handicap, orientation sexuelle, religion, etc.) et à mettre en place des actions concrètes pour favoriser un environnement de travail inclusif et équitable.

Code de conduite :

Respecter la personne c'est notamment :

- Traiter chacun de façon équitable tout en tenant compte de ses différences.
- Maintenir un milieu de travail favorisant la collaboration et le respect mutuel, exempt de discrimination et de harcèlement.
- Protéger la santé, la sécurité et la dignité de tout le personnel de la Société.

4e RÈGLE D'ÉTHIQUE : RENDRE DES COMPTES EXACTS ET AGIR AVEC RIGUEUR

La Société et son personnel remplissent consciencieusement et minutieusement leurs tâches, fournissent et divulguent avec justesse des informations exactes sur l'utilisation des biens et des ressources mis à leur disposition, et maintiennent correctement tout dossier ou registre dans le respect du caractère confidentiel de ce qui doit le demeurer et dans un souci de transparence pour le reste.

Code de conduite :

- Pour être en mesure de remplir adéquatement sa mission et donc de mettre en œuvre une activité de qualité, la Société compte sur chaque membre du personnel pour effectuer un travail rigoureux.
- Effectuer un travail rigoureux signifie aussi bien tenir des dossiers en ordre que d'y consigner des informations exactes et sans complaisance envers qui que ce soit.

Responsabilité financière et exactitude des registres

- Bowden s'engage à garantir l'exactitude, la fiabilité et la transparence des informations financières, comptables et administratives.
- Tous les enregistrements, rapports, comptes, déclarations, factures et documents de gestion doivent être établis de manière sincère, complète, exacte et conforme aux exigences légales et réglementaires applicables.
- Toute falsification, omission volontaire, dissimulation d'information ou enregistrement trompeur est strictement interdit.
- La société veille à assurer une traçabilité fiable des opérations et à conserver les documents conformément aux obligations légales et aux règles de confidentialité applicables.

5e RÈGLE D'ÉTHIQUE : AGIR AVEC PROBITÉ

La Société et son personnel sont honnêtes l'un envers l'autre.

Code de conduite :

- Respecter les conditions d'embauche.
- Exercer ses fonctions en toute bonne foi et dans le meilleur intérêt de la Société.
- Faire preuve de conscience professionnelle.
- Contribuer à l'image de marque de la Société.
- Ne pas s'occuper de ses affaires personnelles pendant le temps rémunéré devant être consacré au travail.
- Ne pas s'engager dans des activités susceptibles de discréditer la Société et pouvant mettre en péril le lien de confiance qui doit exister entre la Société et son personnel.

Respect du droit de la concurrence

- Bowden entend se conformer strictement aux règles et lois du droit de la concurrence applicables dans l'Union Européenne et dans chaque pays où la société exerce son activité.
- Ces droits interdisent notamment les ententes, formelles ou informelles, les accords, projets, arrangements ou comportements coordonnés entre concurrents concernant leurs prix, leurs territoires, leurs parts de marché ou leurs clients.

Clarification anticorruption

- Toute forme de corruption active ou passive, de trafic d'influence, de commission non documentée ou de paiement de facilitation est interdite.
- Aucun paiement ne peut être effectué ou accepté s'il ne correspond pas à un service réel et légitime.

Confidentialité des données personnelles des salariés

- La société Bowden et ses employés doivent être particulièrement vigilants et respecter l'ensemble des lois et réglementations régissant la protection, l'utilisation et la confidentialité des données personnelles.
- Les informations se rapportant à la vie privée des salariés, les données relatives aux évaluations de performance, à l'avancement et aux rémunérations doivent être maintenues confidentielles.
- L'accès à ce type d'information est réservé aux personnes dûment autorisées.

Confidentialité et protection des biens, documents et données de la société Bowden

Les dossiers, les biens, les données techniques et les diverses informations confidentielles relatives à l'entreprise constituent des actifs importants.

- Ils doivent être restitués par le salarié lorsque son contrat de travail arrive à terme.

- Il est interdit de divulguer ces éléments à des tiers sans autorisation préalable, ou à d'autres collaborateurs de Bowden non habilités à les détenir.
- Toute utilisation à des fins personnelles, directement ou indirectement, d'informations obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle est strictement proscrite.

Loyauté

Les salariés et dirigeants de la société doivent exécuter leur contrat de travail loyalement.

Conflit d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un salarié, l'un de ses proches ou alliés, est susceptible de tirer profit personnel d'une transaction menée au nom de la société Bowden, avec des clients ou fournisseurs notamment.

Sauvegarde des biens de la société Bowden

Les salariés et dirigeants de la société Bowden sont responsables de la bonne utilisation des actifs et des ressources de la société, y compris ceux liés à la propriété intellectuelle, aux technologies, aux matériels et supports informatiques, aux logiciels, aux biens immobiliers, aux équipements, machines et outillages, aux composants et matières premières.

6e RÈGLE D'ÉTHIQUE : INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS ET RESPECT DES ÂGES LÉGAUX D'EMPLOI

Bowden s'engage à respecter strictement l'interdiction du travail des enfants et à se conformer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en France, dans l'Union Européenne et dans tout pays où elle exerce ses activités.

Code de conduite :

- Aucun enfant de moins de 16 ans ne peut être employé par la société Bowden.
- Les jeunes de 16 à 18 ans peuvent être employés uniquement dans le respect strict de la législation applicable.
- La société interdit toute forme de travail forcé, de travail clandestin, de trafic des êtres humains ou d'exploitation.

7e RÈGLE D'ÉTHIQUE : RESPECT DES DROITS DES FEMMES ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Bowden s'engage à promouvoir et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Code de conduite :

- Assurer un traitement équitable et non discriminatoire.
- Garantir le respect des droits liés à la maternité et à la parentalité.
- Prévenir et sanctionner tout comportement sexiste ou harcèlement.
- Favoriser un environnement professionnel inclusif.

8e RÈGLE D'ÉTHIQUE : RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES

Bowden s'engage à respecter et promouvoir les droits fondamentaux de la personne humaine.

Code de conduite :

- Assurer un environnement de travail sûr et sain.
- Prévenir tout risque pour la santé physique et psychologique.
- Respecter la liberté d'opinion, de religion et d'association.
- Garantir des conditions de travail équitables.
- Respecter les limites légales en matière de durée du travail.
- Assurer un recrutement éthique.
- Respecter les droits des minorités et populations vulnérables.
- Exiger de ses partenaires et fournisseurs le respect des droits humains.
- Protection des droits des minorités et des peuples autochtones
- Respecter les droits culturels, sociaux et économiques des minorités et des peuples autochtones.
- Veiller à ne pas contribuer, directement ou indirectement, à des atteintes liées aux droits à la terre, aux forêts, à l'eau ou aux ressources naturelles.
- Refuser toute forme d'expulsion forcée ou de privation illégitime des ressources nécessaires aux populations concernées.
- S'assurer que les activités de l'entreprise, de ses fournisseurs et partenaires ne portent pas atteinte aux droits des communautés locales.

- Encadrer strictement le recours à des forces de sécurité privées ou publiques afin de garantir le respect des droits humains, de la dignité des personnes et de prévenir toute violence, intimidation ou abus.
- Signaler immédiatement toute situation pouvant représenter une atteinte aux droits fondamentaux des populations concernées.
- Exiger de ses partenaires et fournisseurs le respect des droits humains.

Politique salariale et avantages sociaux :

- Bowden s'engage à garantir une politique de rémunération équitable, transparente et fondée sur des critères objectifs tels que les compétences, l'expérience, les responsabilités et la performance.
- La société veille à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.
- Toute forme de discrimination dans l'attribution des rémunérations, primes, promotions, avantages sociaux ou opportunités d'évolution professionnelle est strictement interdite.
- Les salariés bénéficient des avantages sociaux prévus par la législation, les accords collectifs applicables et les dispositions internes de l'entreprise.
- Les informations relatives aux rémunérations et avantages sociaux sont traitées de manière confidentielle et conformément aux réglementations en vigueur.
- La société s'engage à examiner régulièrement ses pratiques de rémunération afin de prévenir les écarts injustifiés et de promouvoir l'équité salariale.

9e RÈGLE D'ÉTHIQUE : ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

- Utiliser les ressources naturelles de manière responsable.
- Réduire les émissions polluantes et respecter les seuils ICPE, COV et réglementations environnementales.
- Assurer une gestion responsable, triée et tracée des déchets.
- Prévenir toute pollution accidentelle et déclarer immédiatement tout incident environnemental.
- Exiger de ses fournisseurs le respect des obligations environnementales.
- Bowden s'engage à identifier, respecter et suivre l'ensemble des exigences légales et réglementaires applicables à ses activités environnementales et HSE.

10e RÈGLE D'ÉTHIQUE : RELATIONS FOURNISSEURS & EXIGENCES RSE

- Les fournisseurs doivent respecter les principes éthiques, sociaux et environnementaux de Bowden.
- Le Code d'éthique est intégré dans les contrats fournisseurs.
- Des audits peuvent être menés en cas de risque ou de doute.
- La Société peut rompre toute relation en cas de violation grave des principes éthiques.

11e RÈGLE D'ÉTHIQUE : DISPOSITIF D'ALERTE ÉTHIQUE

- Toute personne peut signaler de manière confidentielle tout comportement contraire à ce Code.
- Aucune sanction ne peut être prise contre un lanceur d'alerte de bonne foi.
- L'identité du lanceur d'alerte est strictement protégée.

SANCTIONS

Tout manquement au présent Code pourra entraîner des mesures disciplinaires conformément au règlement intérieur de la société ainsi qu'aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Chaque membre du personnel doit respecter les règles d'éthique et de conduite et prévenir son supérieur dans tous les cas où un conflit d'intérêts ou un manquement survient ou est appréhendé.

Boynes, le 15 Septembre 2026

Jean-Maurice SCHMIDT
Président Directeur Général

