



Juillet 2025

CODE ÉTHIQUE DU GROUPE KAUFMAN & BROAD



Principes et utilisation du Code

Toutes les activités pratiquées au sein du Groupe doivent être en stricte conformité avec la loi. Le Groupe opère, dans plusieurs secteurs d'industrie, parmi lesquels la construction de maisons individuelles, de logements collectifs, de bureaux, de centres commerciaux, etc. Ils sont régis par des autorités nationales, départementales ou locales différentes. Les collaborateurs sont censés connaître et respecter les lois et règlements qui s'appliquent à leur champ de responsabilité.

On entend ici par collaborateur toute personne travaillant au sein du Groupe Kaufman & Broad, au nom et pour le compte de l'entreprise, y compris les dirigeants, les intérimaires et les stagiaires.

Dans l'éventualité où un collaborateur s'interrogerait sur la légalité ou la légitimité d'une action, il devra s'adresser à la Direction des Ressources Humaines et/ou à la Direction Juridique.

Le présent Code Ethique ne se substitue pas au règlement intérieur du Groupe ou à tout autre document ou note interne du Groupe, et vient en complément des textes légaux et réglementaires existants. L'intégralité de ces textes forme l'ensemble de règles que les collaborateurs de Kaufman & Broad doivent prendre en compte en toutes circonstances.

Il reprend les principaux domaines de conformité chers à Kaufman & Broad. Ce code a été conçu comme un outil à disposition de chaque salarié, qui permet également à Kaufman & Broad de répondre à une exigence de la Loi Sapin 2 sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique pour ce qui concerne la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Ce code est une actualisation de l'ancien code éthique de Kaufman & Broad. Il pourra être mis à jour en fonction des évolutions réglementaires et internes encadrant l'activité du Groupe et restera toujours disponible sur l'intranet du Groupe, dans la section RH.

Ce code est intégré aux règlements intérieurs des entités de Kaufman & Broad. Aussi, tout manquement à ce code ainsi qu'aux lois et règlements applicables expose le collaborateur responsable à des sanctions disciplinaires prévues par le Groupe et rappelées dans la procédure de sanctions disciplinaires présente sur l'intranet dans la section RH.

Tous les collaborateurs, quel que soit leur titre ou leur position, sont invités à signaler à leur supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, à la Direction des Ressources Humaines et/ou à la Direction de l'Audit Interne, toute violation éventuelle du Code Ethique.

Tout signalement devra être effectué en accord avec la procédure d'alerte du Groupe présente sur l'intranet dans la section RH et en utilisant éventuellement le module d'Alerte KB ETHIQUE accessible depuis l'intranet.

Il est établi dans la politique du Groupe que la carrière ou le poste d'un collaborateur ne puissent être affectés défavorablement par le fait que ce collaborateur ait fait part, de bonne foi, de ses soupçons quant à une éventuelle violation de la loi ou de la politique d'entreprise.

Si le collaborateur a des questions à propos de la conduite à tenir qui ne sont pas abordées de manière spécifique dans ce code d'éthique, il peut consulter la Direction des Ressources Humaines et/ou la Direction juridique ainsi que les dispositions réglementaires du Groupe.

Sommaire

I.	K&B ET SES COLLABORATEURS	4
I.	A. RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX	4
1.	Respect des droits de l'homme.....	4
2.	Travail des personnes handicapées	4
3.	Égalité hommes / femmes	4
4.	Harcèlement sexuel et moral et agissements sexistes.....	4
5.	Réglementations sur l'hygiène et la sécurité au travail.....	5
6.	Respect de la vie privée.....	5
II.	B. RESPONSABILITÉ LIÉE AUX COLLABORATEURS.....	5
1.	Information et transaction financières	5
2.	Protection des données confidentielles	5
3.	Protection des actifs.....	6
4.	Abus de biens sociaux	6
5.	Respect des délégations d'autorité et signatures	7
6.	Développement du personnel et diversité	7
7.	Comportement et échanges professionnels	7
8.	Remboursement des notes de frais	7
II.	K&B ET LES TIERS	8
III.	A. ÉTHIQUE DE CONDUITE DES AFFAIRES	8
1.	Conflits d'intérêts.....	8
2.	Délits d'initiés	8
3.	Prévention de la Corruption et du Trafic d'Influence.....	9
4.	Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.....	10
5.	Droit de la concurrence	10
6.	Propriété intellectuelle.....	11
IV.	B. RELATIONS AVEC DES TIERS DÉFINIS	11
1.	Relations avec les actionnaires	11
2.	Relations avec les fournisseurs	12
3.	Relations avec les clients.....	12
4.	Relations avec les élus	12
III.	K&B, LA SOCIÉTÉ, L'ENVIRONNEMENT	13
V.	A. L'ENVIRONNEMENT SOCIÉTAL	13
1.	Mécénat et activités caritatives	13
2.	Offre et réception de cadeaux	13
3.	Dialogue social.....	14
4.	Activités politiques	14
VI.	B. RESPONSABILITÉ SOCIALE DU GROUPE	14

I.K&B ET SES COLLABORATEURS

A. RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

1. Respect des droits de l'homme

Le Groupe et ses collaborateurs s'engagent à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la dignité et la valeur de la personne humaine, la vie privée des salariés et l'égalité des droits des femmes et des hommes. Le Groupe veille en particulier au respect des principes définis dans le Pacte Mondial de l'ONU touchant aux Droits de l'Homme, aux normes de travail et à l'environnement.

2. Travail des personnes handicapées

Le Groupe porte une attention particulière au recrutement et à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le Groupe se conforme aux législations et réglementations nationales relatives au travail des personnes handicapées et s'engage à participer aux actions tendant à favoriser leur emploi.

3. Égalité hommes / femmes

Le Groupe a signé un accord en 2013, renouvelé en 2015, dans ce domaine et disponible sur l'intranet dans la section RH.

L'égalité hommes / femmes est un élément déterminant de la politique d'égalité des chances du Groupe. Le Groupe bannit à cet égard toute forme de discrimination.

4. Harcèlement sexuel et moral et agissements sexistes

Aucun collaborateur ne doit harceler un autre collaborateur pour quelque motif que ce soit.

Cette prohibition est prévue par la loi aux articles 222-33 du Code Pénal et articles L1153-1 et suivants du Code du Travail pour le harcèlement sexuel et aux articles L1152-1 et suivants du Code du Travail pour le harcèlement moral, sous peine de sanctions disciplinaires ou judiciaires de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

De même, aucun collaborateur ne doit avoir des agissements sexistes envers un autre collaborateur pour quelque motif que ce soit.

Cette prohibition est prévue par la loi aux articles 222-33-1-1 et R. 625-8-3 du code pénal et à l'article L.1142-2-1 du code du travail sous peine de sanctions disciplinaires ou d'une amende prévue pour les contraventions de la 5eme classe ou de 3 750 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.

Les agissements sexistes et le harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral, peuvent représenter une violation de la loi et peuvent exposer le collaborateur responsable, et éventuellement le Groupe, à des conséquences juridiques, financières et réputationnelles.

L'objet de ce paragraphe n'est pas de réglementer la moralité des collaborateurs du Groupe, mais plutôt de s'assurer qu'aucun individu ne puisse importuner un autre sur son lieu de travail et d'empêcher qu'un environnement de travail devienne hostile, déplaisant ou intimidant, ou qu'il interfère de manière déraisonnable avec le travail d'un collaborateur du fait de n'importe quel type de harcèlement ou agissement sexiste.

Ce domaine est développé dans le règlement intérieur de Kaufman & Broad, disponible sur l'intranet dans la section RH.

5.Réglementations sur l'hygiène et la sécurité au travail

Kaufman & Broad met en œuvre les moyens et outils nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions au sein des différents sites du groupe, en situation de déplacement ou sur les chantiers, conformément à la réglementation en vigueur. Cet objectif s'applique aux collaborateurs ainsi qu'aux intérimaires et aux salariés des fournisseurs et sous-traitants sur les chantiers.

6.Respect de la vie privée

Le Groupe rappelle que, conformément à l'article 9 du Code Civil, « Chacun a droit au respect de sa vie privée ». Est considérée comme portant atteinte à la vie privée toute utilisation des informations relatives à l'intimité de la personne, notamment : vie familiale, vie sentimentale, état de santé, situation financière, etc. Le non-respect de ces prérogatives peut faire l'objet de sanctions pénales. À cet égard, le Groupe s'engage à respecter la confidentialité des informations personnelles concernant ses collaborateurs et à ne conserver que les seules données nécessaires à ses activités.

Par ailleurs, conformément à la loi, le Groupe a signé en 2017 un accord relatif au droit à la déconnexion, prévoyant notamment des actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques, à destination des salariés comme de l'encadrement et de la direction L'objectif de cet accord est de favoriser la qualité de vie au travail et personnelle et d'adapter les modes de fonctionnement à l'évolution des comportements en général, en garantissant le respect des règles légales en matière de temps de travail, de respect de la vie privée et des modes relationnels respectueux.

B.RESPONSABILITÉ LIÉE AUX COLLABORATEURS

1.Information et transaction financières

Les opérations et transactions qui sont effectuées par le Groupe sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque société, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes. Notamment tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables fait preuve de précision et d'honnêteté et s'assure de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture.

Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert.

La diffusion des informations financières et les transactions que les collaborateurs effectuent sur les marchés boursiers, qu'il s'agisse de transactions réalisées en raison de leurs fonctions ou de transactions personnelles sur les titres cotés du Groupe, respectent les lois et règlements qui régissent les activités financières. Il est rappelé que la diffusion d'informations inexactes fait l'objet de sanctions pénales.

Ce domaine est notamment mentionné dans la procédure de « Prévention des délits et manquements d'initiés / Charte de déontologie Boursière » présente sur l'intranet dans la section RH.

2.Protection des données confidentielles

Au cours de leur travail au sein du Groupe, les collaborateurs peuvent être amenés à avoir accès et/ou à utiliser certaines informations confidentielles comme les coûts, les contrats, les salaires, les stratégies commerciales, les listes de clients... Cette liste est non exhaustive.

Ces informations sont importantes pour la bonne marche des affaires du Groupe.

Un collaborateur ne peut divulguer aucune de ces informations à qui que ce soit (personne, entreprise, corporation, association ou autre entité) pour quelque raison que ce soit, aussi bien pendant sa période d'emploi au sein du Groupe qu'après son départ.

Lorsque le partage de données confidentielles avec des tiers est cependant nécessaire, les collaborateurs doivent obtenir l'accord de leur hiérarchie et de la Direction juridique du Groupe et s'assurer que les parties concernées ont signé un accord de confidentialité avant le partage de toute information.

Les collaborateurs sont également informés que, dans le cas où un collaborateur enfreindrait les dispositions de ce paragraphe, hors cadre légal et contractuel, le Groupe serait habilité à prendre toutes les mesures afin de protéger au mieux ses intérêts, y compris en demandant des dommages et intérêts au collaborateur. Ces informations sont couvertes par des accords ou clauses de confidentialité préalables.

Les informations confidentielles personnelles sont les informations relatives aux collaborateurs et sont aussi évoquées dans le paragraphe sur la protection de la vie privée.

Les informations confidentielles de l'entreprise autres que personnelles sont des informations commerciales, financières, de production et/ou opération... Cette liste est non exhaustive.

3. Protection des actifs

Le maintien de l'intégrité des actifs du Groupe est un gage de sa prospérité qui bénéficie à l'ensemble des collaborateurs. À ce titre, chacun se doit de veiller à les protéger de toute dégradation, perte, vol, dommages, négligences, gaspillages et de ne pas les détourner ou les utiliser à des fins personnelles.

Par actifs, il faut entendre non seulement les biens meubles (véhicules, mobilier, ordinateurs, téléphones...), les immeubles ou les biens incorporels identifiés et définis par la loi, mais aussi les idées ou les savoir-faire élaborés par les collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs missions. Les listes de clients, de prospects 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 partie du patrimoine du Groupe. Ces éléments font l'objet d'une protection, et restent la propriété du Groupe.

Kaufman & Broad dispose par ailleurs d'une charte informatique, signée par l'ensemble des salariés du Groupe, qui encadre l'usage des ressources informatiques et des services Internet. Cette charte est présente sur l'intranet dans la section RH.

4. Abus de biens sociaux

Le Groupe dispose de processus destinés à prévenir et détecter les abus de biens sociaux. L'abus de bien social est un délit qui consiste, pour tout collaborateur, à utiliser en connaissance de cause les biens, le crédit, les pouvoirs ou les voix de la société à des fins personnelles, directes ou indirectes.

L'article L241-3 du Code de Commerce précise en effet que le fait « de faire, de mauvaise foi, des biens ou du crédit de la société, un usage qu'ils savent contraire à l'intérêt de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle ils sont intéressés directement ou indirectement » est passible de cinq ans d'emprisonnement et de 375 000 € d'amende.

5.Respect des délégations d'autorité et signatures

Kaufman & Broad a mis en place des délégations de pouvoirs et de signatures qui doivent être scrupuleusement respectées par les salariés pour la bonne marche du Groupe.

6.Développement du personnel et diversité

Le Groupe encourage la diversité des profils et des parcours dans le respect de ses engagements de non-discrimination.

Le Groupe reconnaît la richesse des talents et des savoir-faire des hommes et des femmes du Groupe. Il veille à assurer à tous ses collaborateurs l'équité en matière d'emploi et de développement en garantissant l'égalité des chances, sur des critères objectifs.

Le Groupe met notamment en œuvre une politique de formation continue, le catalogue des formations étant disponible sur l'intranet dans la section RH.

7.Comportement et échanges professionnels

Le Groupe offre à ses collaborateurs un cadre de travail favorable à leur épanouissement professionnel et exige de tous ses collaborateurs un professionnalisme exemplaire en toute circonstance, qui doit se traduire par :

- la loyauté envers Kaufman & Broad en agissant en toute circonstance dans l'intérêt du Groupe
- la recherche constante de l'efficacité et du progrès
- la courtoisie, le respect, l'honnêteté et la discrétion dans les échanges professionnels aussi bien internes qu'externes

8.Remboursement des notes de frais

Les collaborateurs sont invités dans le cadre des frais professionnels qu'ils avanceraient à respecter la procédure de « Frais professionnels », présente sur l'intranet dans la section RH.

Le Groupe rappelle que les invitations à déjeuner ou à dîner de personnes externes à l'entreprise sont autorisées, mais doivent respecter les procédures internes établies.

II. K&B ET LES TIERS

A. ÉTHIQUE DE CONDUITE DES AFFAIRES

1. Conflits d'intérêts

Le Groupe sensibilise chaque collaborateur sur le fait que toute situation où ses intérêts personnels (ou ceux d'une personne physique ou morale à laquelle il serait lié) pourraient entrer en conflit avec ceux de Kaufman & Broad doit être évitée.

Chaque collaborateur susceptible de se trouver confronté à une telle situation se doit, eu égard au devoir de loyauté vis-à-vis du Groupe, de le signaler immédiatement et par écrit à ses responsables hiérarchiques N+1 et N+2 afin qu'ils puissent, ensemble, analyser la situation et prendre la décision appropriée.

En cas d'interrogation, le collaborateur et/ou le(s) responsable(s) hiérarchique(s) doivent en référer à la Direction juridique du Groupe.

Afin de prévenir toute situation de conflit d'intérêts, le Groupe Kaufman & Broad demande notamment à ses collaborateurs d'éviter et le cas échéant de signaler :

- Toute relation commerciale avec une personne qui est un parent ou un proche, ou avec une société contrôlée ou dirigée par un parent ou un proche dont lui ou un membre de sa famille (ou un proche).
- Tout mandat, toute relation contractuelle ou toute participation dans une société concurrente, fournisseur ou cliente du groupe (gérant, directeur, consultant...).
- Toute transaction immobilière envisagée dans laquelle le Groupe pourrait avoir un intérêt en termes d'acquisition ou de développement ou toute transaction similaire proche d'un bien immobilier possédé ou contrôlé par le Groupe.
- Tout lien familial ou autre avec un collaborateur du Groupe sur lequel existe un lien de subordination direct ou indirect.
- Tout avantage ou cadeau, s'écartant des usages normaux, reçu d'une personne ou d'une société qui a effectué, effectue ou souhaite effectuer des transactions commerciales avec le Groupe (prêt, avance, travaux, voyage, traiteur...).
- Toute relation contractuelle à titre privé d'un collaborateur avec une société ayant effectué, effectuant ou souhaitant effectuer des transactions commerciales avec le Groupe et qui pourrait constituer, au travers de la position hiérarchique ou de la fonction exercée par le collaborateur, un conflit d'intérêt potentiel.
- De façon générale, tout intérêt personnel en contradiction possible ou certaine avec ceux du Groupe.

Kaufman & Broad rappelle que les processus de vente à ses collaborateurs d'appartements détenus par le Groupe sont strictement encadrés par la « Procédure de vente de logement KB au personnel du Groupe KB SA », disponible sur l'intranet dans la section RH.

2. Délits d'initiés

On dit d'une personne qu'elle est initiée si, en vertu de ses fonctions de direction d'une entreprise cotée en bourse, ou dans l'exercice de ses fonctions (quelles qu'elles soient), elle est amenée à détenir des informations privilégiées pouvant avoir une influence sur la tenue de valeurs mobilières.

Un délit d'initié est un délit de marché que commet délibérément une personne en utilisant des informations sensibles, qui lui sont extérieures, qui sont de nature confidentielle et dont ne disposent pas les autres investisseurs. La communication ou l'utilisation d'informations privilégiées susceptibles d'avoir un impact sur la tenue du cours de bourse peut permettre des gains illicites lors de transactions boursières. La dissémination à des fins d'enrichissement (ou non) de ces informations est interdite par les autorités de contrôle des marchés financiers, moralement répréhensible et donc pénalement condamnable.

Le code des marchés financiers réglemente le délit d'initié en disposant que l'initié qui aura réalisé ou permis de réaliser sur le marché boursier, directement ou par personne interposée, une opération avant que le public ait connaissance des informations privilégiées commet un délit.

Ce domaine fait l'objet d'une procédure spécifique au sein du Groupe intitulé « Prévention des délits et manquements d'initiés / Charte de déontologie Boursière » présente sur l'intranet dans la section RH.

3. Prévention de la Corruption et du Trafic d'influence

Le Groupe proscrit toute forme de corruption et de trafic d'influence, actifs ou passifs, dans la conduite de son activité et interdit formellement à ses collaborateurs de l'accepter ou de la pratiquer, que ce soit avec les clients, les fournisseurs, les agents ou représentants de l'autorité publique, les partis politiques...

La corruption peut se définir comme l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre, une promesse ou des avantages quelconques en vue d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions.

Le trafic d'influence peut se définir comme l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre, une promesse ou des avantages quelconques, pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des emplois, marchés, ou toute autre décision favorable.

Depuis plusieurs années, la lutte contre la corruption s'intensifie notamment en raison du dispositif législatif issu des conventions internationales et des législations nationales. Le Groupe veille dans ce cadre à se conformer aux évolutions qui lui sont applicables.

Le droit pénal français distingue la corruption passive de la corruption active :

La corruption passive : lorsqu'une personne publique ou privée (le CORROMPU) profite de cette fonction en sollicitant ou en acceptant des dons, promesses ou avantages en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction.

La corruption active : lorsqu'une personne physique ou morale (le CORRUPEUR) essaie d'obtenir ou obtient, moyennant des dons, des promesses ou avantages, d'une personne publique ou privée, qu'elle accomplisse, retarde ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction.

Le droit pénal distingue également le trafic d'influence passif du trafic d'influence actif :

Le trafic d'influence passif : lorsqu'une personne publique ou privée profite de sa fonction en sollicitant ou en acceptant des dons, promesses ou avantages en vue d'user de son influence sur une autorité ou une administration publique.

Le trafic d'influence actif : lorsqu'une personne physique ou morale rémunère l'usage de son influence par un tiers en vue d'obtenir une décision favorable d'une autorité ou administration publique.

La corruption et le trafic d'influence sont sanctionnés, en fonction des cas, par des peines pouvant aller jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 1 000 000 € d'amende. Par ailleurs, l'article 17, II de la loi Sapin II impose aux entreprises et groupes

dépassant certains seuils à mettre en place certaines mesures et politiques de prévention de la corruption. Tout manquement à cette obligation peut être sanctionné par l'Agence française anticorruption par des sanctions financières pouvant aller jusqu'à 1 000 000 € pour la société et 200 000 € pour son dirigeant.

Sont, par exemple, strictement interdits :

- La surévaluation du prix d'un terrain en l'échange d'une rétrocommission du cédant ;
- L'acceptation de cadeaux ou de toute autre forme d'avantage d'un fournisseur afin de faciliter sa sélection par Kaufman & Broad ou la réception de travaux ;
- La réalisation de travaux par un prestataire de Kaufman & Broad au domicile personnel d'un collaborateur en échange d'un bien à un prix avantageux ;
- Le versement de sommes d'argent à des agents publics en contrepartie de l'obtention d'un permis de construire ou la rémunération d'un tiers afin qu'il use de son influence auprès de cet agent public, dans le même but.

4. Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Le blanchiment d'argent est un délit qui consiste à dissimuler des fonds provenant d'activités illégales.

Kaufman et Broad et ses collaborateurs font preuve de vigilance vis-à-vis des paiements envisagés ou effectués afin de détecter toute irrégularité, notamment avec des partenaires, clients, ou fournisseurs dont le comportement, la nationalité ou la conduite des affaires peuvent éveiller des soupçons. Tout élément d'une transaction proposée semblant inadéquat ou susceptible de violer des lois ou réglementations en vigueur ou des politiques et procédures internes devra être signalé par le collaborateur à sa hiérarchie ainsi qu'à la Direction juridique et/ou à la Direction financière du Groupe.

Dans cet objectif, le Groupe est également attentif aux informations transmises par les notaires, officiers investis d'une délégation de puissance publique, qui authentifient l'ensemble des transactions immobilières effectuées par le Groupe et dont l'une des obligations est de s'assurer de l'origine licite des fonds employés.

La responsabilité pénale des personnes morales, mais également des collaborateurs et des dirigeants peut être engagée en cas de blanchiment. La tentative de blanchiment peut être punie des mêmes peines que le délit lui-même.

Cette infraction est prévue par la directive (UE) 2015/849 du 20 mai 2015 relative à la prévention de l'utilisation du système financier aux fins de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme et par l'article 324-1 du Code Pénal qui prescrivent une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 375 000€ d'amende, peine qui peut doubler en cas de circonstance aggravante.

5. Droit de la concurrence

Kaufman & Broad respecte les règles de la libre concurrence et condamne toute entente entre concurrents, tout abus de position dominante. Le Groupe respecte également les règles spécifiques qui régissent les marchés publics (et les relations avec les collectivités publiques). Il interdit à ses collaborateurs d'échanger des informations sensibles avec des concurrents. Il gère et commercialise ses programmes aux prix et conditions du marché. Tout incident ou doute concernant le droit de la concurrence doit être porté à la connaissance de la Direction juridique du Groupe pour recevoir un traitement approprié et diligent.

Les collaborateurs s'abstiendront de toute conduite qui enfreindrait le droit de la concurrence. À titre d'exemple, bien qu'il soit courant et autorisé de rassembler de l'information sur ses concurrents, il est strictement interdit, dans le cadre des lois

sur la concurrence, et selon les lois commerciales en général, de se procurer des informations sur ses concurrents de façon illégale ou déloyale (par exemple, vol ou même récupération d'informations via des collaborateurs nouvellement recrutés et en provenance de concurrents).

Les conduites anti-concurrentielles comprennent notamment les attitudes suivantes :

Fixation des prix : la fixation des prix entre concurrents, de façon directe ou indirecte, est strictement interdite et représente une violation du droit de la concurrence.

Ententes illicites : il est illégal pour des concurrents de se mettre d'accord sur de la non-concurrence, cela inclut les accords sur le partage du marché que ce soit au niveau géographique, au niveau des produits ou de la clientèle. Ainsi, les collaborateurs ne doivent jamais discuter ou se mettre d'accord avec des concurrents ou des distributeurs sur un partage de zone géographique, de produits ou de clientèle.

Abus de position dominante : il est illégal pour une entreprise de profiter de sa domination sur un marché pour en bloquer l'accès à ses concurrents et entraver les initiatives des nouveaux concurrents d'entrer sur le marché dans l'objectif de pouvoir maîtriser le marché pour son profit au détriment des réglementations de libre concurrence et de liberté des prix.

L'interdiction des pratiques anti-concurrentielles est réglementée par les articles L410-1 et suivants du Code de Commerce et par les articles 101 à 109 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE). L'infraction à ces principes est passible de sanctions pécuniaires imposées par l'autorité de la concurrence pouvant aller jusqu'à 10 % du chiffre d'affaires mondial du Groupe de l'entreprise sanctionnée (Article L464-2 du Code de Commerce).

6. Propriété intellectuelle

Tous les documents ou informations qui relèvent de la propriété intellectuelle, industrielle et artistique, ou des savoir-faire doivent être protégés physiquement et légalement.

La protection physique inclut des mesures telles que les mots de passe pour les données électroniques, des lieux de stockage fermés à clé pour les documentations papier, le traitement attentif des courriers électroniques ou papier, l'absence de discussions confidentielles dans les lieux publics.

Il est strictement interdit à tous les collaborateurs du Groupe de s'approprier dans le cadre professionnel des informations en provenance de tiers qui peuvent être considérées comme confidentielles ou d'utiliser sans autorisation, transgresser ou plagier tout droit de propriété intellectuelle d'un tiers (incluant les brevets, les copyrights, les marques déposées ou les secrets commerciaux). Chacun s'interdit également d'effectuer des copies illégales des logiciels utilisés par le Groupe ou de procéder à une utilisation non autorisée desdits logiciels.

B. RELATIONS AVEC DES TIERS DÉFINIS

1. Relations avec les actionnaires

Conformément à la réglementation boursière et aux règles applicables en la matière, le Groupe veille à apporter à l'ensemble de ses actionnaires les informations permanentes, périodiques ou occasionnelles conformément à la réglementation en vigueur.

À ce titre, les actionnaires reçoivent de manière transparente une information financière exacte, pertinente et sincère. Le Groupe s'astreint également à respecter les principes et recommandations en matière de gouvernement d'entreprise.

Ce domaine fait l'objet d'une procédure spécifique au sein du groupe Kaufman & Broad intitulé « Prévention des délits et manquements d'initiés / Charte de déontologie Boursière » présente sur l'intranet dans la section RH.

2. Relations avec les fournisseurs

En vue de maintenir la relation de confiance avec ses fournisseurs, le Groupe s'engage à les traiter avec équité et honnêteté et attend en retour une réciprocité sur la transparence des procédés. Tous les achats de biens et services pour le compte du Groupe doivent être réalisés conformément aux procédures internes applicables. Le Groupe sélectionne ses fournisseurs sur la base des prix, de la qualité, de la livraison, du service, de la diversité, de la solidité financière et de la réputation. Les tarifs pratiqués doivent toujours être conformes aux prix de marché.

Dans le cadre particulier des achats de travaux, les procédures du Groupe recommandent de procéder à la consultation sous forme d'appel d'offres.

Par ailleurs, le Groupe est particulièrement vigilant dans l'agrément des sous-traitants de ses fournisseurs en s'assurant du respect des dispositions légales et réglementaires en la matière et en vérifiant notamment leurs certifications professionnelles, gage de qualité.

3. Relations avec les clients

Le respect des engagements du Groupe pris à l'égard des tiers et en premier lieu de ses clients est indispensable au maintien de la confiance qu'inspire Kaufman & Broad

Le Groupe s'engage à accompagner ses clients et à leur livrer, dans les délais prévus, des produits de qualité et conformes à leurs attentes.

La démarche de qualité du Groupe est au cœur des préoccupations des collaborateurs qui doivent faire preuve à l'égard des clients de disponibilité, d'écoute et d'initiative.

4. Relations avec les élus

L'activité du Groupe implique un dialogue permanent avec les élus locaux. Ce dialogue a pour but de faire connaître les savoir-faire et l'expertise de Kaufman & Broad. Ces échanges sont toujours menés de manière intégrée et transparente, dans le respect des réglementations en vigueur. Les collaborateurs agissent au nom du Groupe et non en nom propre, en mentionnant clairement l'identité de Kaufman & Broad. Ils fournissent des informations fiables et objectives et n'ont pas recours à des moyens frauduleux ou trompeurs.

Le Groupe est adhérent d'associations pouvant être consultées en tant qu'expertes sur certaines thématiques par les décideurs publics.

Les sujets débattus dans les différents groupes de travail d'associations font l'objet d'échanges internes et peuvent être mis à l'ordre du jour du Conseil d'Administration afin de nourrir la stratégie du Groupe.

Aucun des mandataires sociaux ou des collaborateurs du Groupe n'a pour « activité principale ou régulière d'influer sur la décision publique, notamment sur le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire » (Loi 2013-907 du 11-10-2013 art.18-2).

K&B, LA SOCIÉTÉ, L'ENVIRONNEMENT

A. L'ENVIRONNEMENT SOCIÉTAL

1. Mécénat et activités caritatives

Le groupe Kaufman & Broad est présent dans plusieurs activités de mécénat.

En effet, les activités caritatives et le mécénat sont pour le Groupe une autre manière de contribuer à la dynamique sociale, associative, culturelle et artistique et de partager les passions de ses collaborateurs.

Toute action de mécénat doit être raisonnable, servir une cause d'intérêt général et ne peut être la contrepartie d'un avantage commercial.

Les activités de mécénat sont strictement encadrées et ne peuvent être engagées que dans les conditions prévues par la loi et après avis de la Direction Fiscale et accord de la Direction Générale.

2. Offre et réception de cadeaux

a) Cadeaux reçus

L'acceptation de cadeaux dits « d'entreprise », d'invitations à des manifestations et repas devra relever du domaine des civilités et demeurer dans des limites très raisonnables.

Seuls les cadeaux d'une valeur symbolique peuvent être acceptés par les collaborateurs, dans la limite de 100 € par cadeau et 200 € annuels provenant du même tiers. Dans un souci de transparence, ils doivent être livrés sur le lieu de travail et non au domicile du collaborateur concerné. Ces règles visent à éviter que les collaborateurs du Groupe prennent des décisions en considération de critères autres que la performance, la qualité ou la compétitivité du partenaire.

Le Groupe interdit qu'un collaborateur sollicite un quelconque arrangement, des présents ou des invitations, à titre personnel ou à titre professionnel, par des fournisseurs, des entreprises, des clients ou des intermédiaires avec lesquels le groupe est en relation et tout collaborateur doit refuser d'un client, d'un fournisseur, d'un prestataire ou d'un tiers tout cadeau ou avantage qui serait de nature à compromettre son indépendance de jugement ou qui pourrait laisser penser à l'extérieur de l'entreprise qu'il pourrait être influencé. Ceci inclut tout pourcentage de la rémunération finale payée directement ou indirectement par le Groupe à l'une de ces personnes, ou toute rétribution basée, de quelque façon que ce soit, sur des affaires passées ou à venir avec ces personnes, ou encore toute autre forme de paiement en retour que pourraient verser ces personnes pour que le Groupe continue à traiter avec eux ou qu'elle conclue de nouvelles affaires.

La participation à des voyages « professionnels » à l'initiative de tiers ayant effectué, effectuant ou souhaitant effectuer des transactions commerciales avec le Groupe est interdite, même dans le cas où ils ont lieu pendant les congés du collaborateur, sauf accord exprès de la Direction Générale du Groupe et tout manquement est susceptible d'entraîner des sanctions.

Si un collaborateur se voit offrir des cadeaux ou autres gratifications qui enfreignent l'une des règles de ce paragraphe, il doit alors refuser ou retourner l'offre avec courtoisie, informer le tiers en question ou le collaborateur du tiers des principes de ce code d'éthique et signaler la démarche à ses supérieurs hiérarchiques N+1 et N+2.

En cas de doute sur les conditions d'application de ces règles d'indépendance, les collaborateurs sont fortement encouragés à solliciter sans délai leur hiérarchie.

b) Cadeaux offerts

Les cadeaux offerts par le Groupe à un tiers, dans la limite de 300 € annuels vers le même tiers, doivent également être symboliques et respecter les mêmes principes éthiques.

Bien que les activités de divertissement fassent partie des actions commerciales, il est interdit d'offrir des dons, gratuités ou invitations à un divertissement à des représentants de fournisseurs ou de clients (actuels ou prospects) qui pourraient ou donneraient l'impression de les influencer professionnellement ou qui généreraient un conflit d'intérêts entre les personnes impliquées et la Société.

Tous les collaborateurs du Groupe ont l'obligation de veiller à ce que le Groupe bénéficie, pour un prix donné, de la meilleure qualité possible en matière de biens et services. Ce principe s'applique également à toute personne, entreprise et organisme public en contact avec un collaborateur de Kaufman & Broad. En cas de manquement à ce principe, le Groupe pourra prendre toutes les mesures qu'il estimera appropriées, lesquelles comprendront des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

3. Dialogue social

Le Groupe favorise l'expression individuelle des collaborateurs, notamment par l'animation des instances de représentants du personnel, la mise en place d'une organisation RH de proximité et la promotion d'outils de type enquête d'engagement. Le Groupe adopte à leur égard une attitude d'écoute, et plus particulièrement, lors des entretiens d'appreciation qui sont conduits tous les ans par les managers.

Le Groupe respecte la représentation collective des collaborateurs et la liberté syndicale.

4. Activités politiques

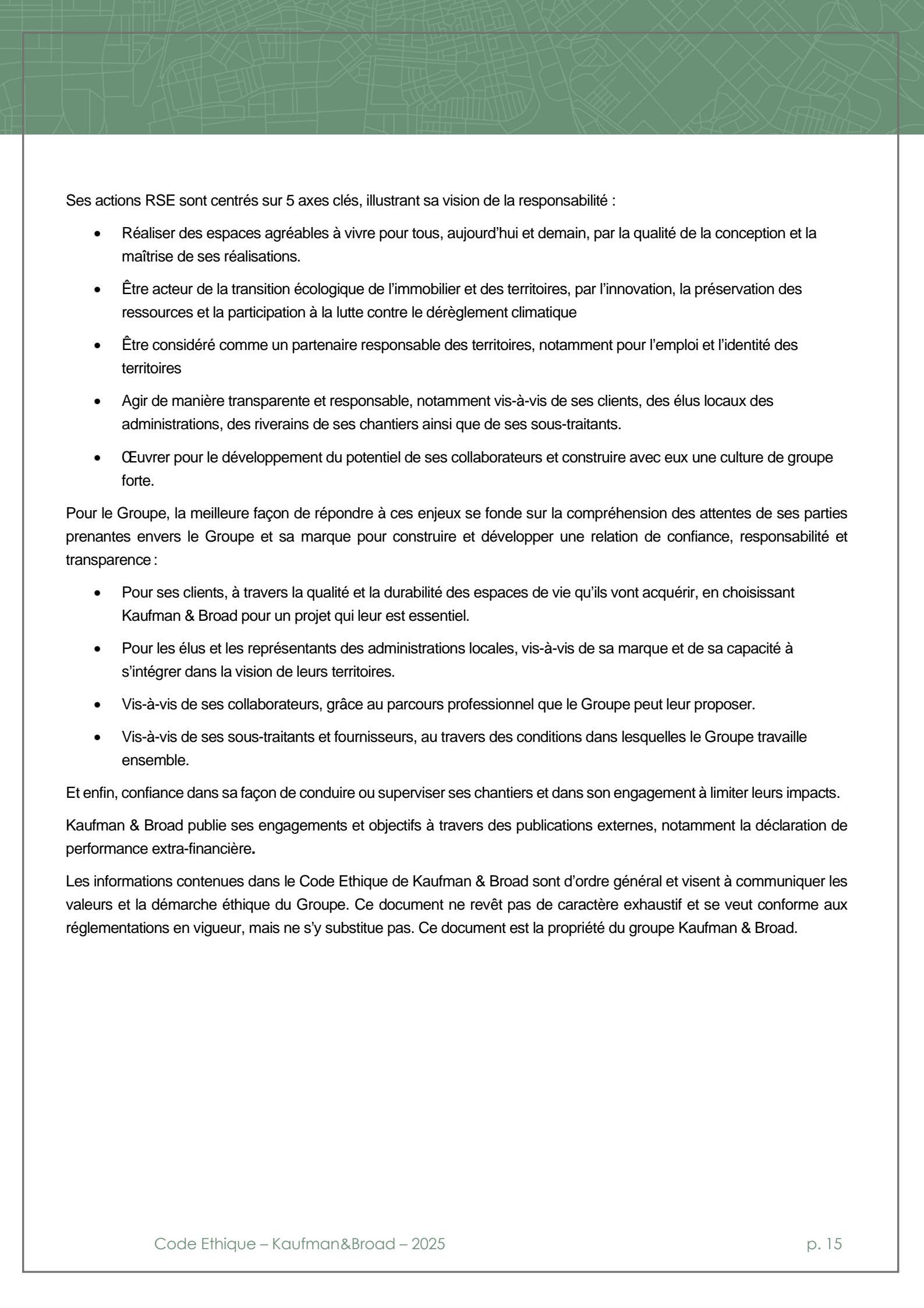
Kaufman & Broad ne soutient directement ou indirectement aucune activité politique locale ou nationale mais respecte l'engagement de ses collaborateurs à titre personnel dans des activités politiques (mais aussi culturelles, humanitaires, religieuses ou sportives) qui ne doivent pas impliquer le Groupe. Ces activités doivent par ailleurs être mises en œuvre en dehors des lieux et du temps de travail.

Par ailleurs, tout collaborateur susceptible de se trouver en conflit d'intérêt du fait de son mandat politique devra le signaler immédiatement et par écrit à ses responsables hiérarchiques N+1 et N+2 conformément au paragraphe « Conflits d'intérêts ».

B. RESPONSABILITÉ SOCIALE DU GROUPE

Depuis 2013, Kaufman & Broad s'est engagé dans une démarche de Responsabilité Sociale de l'Entreprise, visant d'abord à remplir ses obligations réglementaires sur le sujet, puis à les dépasser, pour accroître sa performance via des leviers non-financiers et améliorer son impact.

Pour Kaufman & Broad, la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) consiste à avoir un comportement responsable vis-à-vis de ses clients et de l'ensemble de ses parties prenantes sur les sujets sociaux, sociétaux et environnementaux.



Ses actions RSE sont centrés sur 5 axes clés, illustrant sa vision de la responsabilité :

- Réaliser des espaces agréables à vivre pour tous, aujourd’hui et demain, par la qualité de la conception et la maîtrise de ses réalisations.
- Être acteur de la transition écologique de l’immobilier et des territoires, par l’innovation, la préservation des ressources et la participation à la lutte contre le dérèglement climatique
- Être considéré comme un partenaire responsable des territoires, notamment pour l’emploi et l’identité des territoires
- Agir de manière transparente et responsable, notamment vis-à-vis de ses clients, des élus locaux des administrations, des riverains de ses chantiers ainsi que de ses sous-traitants.
- œuvrer pour le développement du potentiel de ses collaborateurs et construire avec eux une culture de groupe forte.

Pour le Groupe, la meilleure façon de répondre à ces enjeux se fonde sur la compréhension des attentes de ses parties prenantes envers le Groupe et sa marque pour construire et développer une relation de confiance, responsabilité et transparence :

- Pour ses clients, à travers la qualité et la durabilité des espaces de vie qu’ils vont acquérir, en choisissant Kaufman & Broad pour un projet qui leur est essentiel.
- Pour les élus et les représentants des administrations locales, vis-à-vis de sa marque et de sa capacité à s’intégrer dans la vision de leurs territoires.
- Vis-à-vis de ses collaborateurs, grâce au parcours professionnel que le Groupe peut leur proposer.
- Vis-à-vis de ses sous-traitants et fournisseurs, au travers des conditions dans lesquelles le Groupe travaille ensemble.

Et enfin, confiance dans sa façon de conduire ou superviser ses chantiers et dans son engagement à limiter leurs impacts.

Kaufman & Broad publie ses engagements et objectifs à travers des publications externes, notamment la déclaration de performance extra-financière.

Les informations contenues dans le Code Ethique de Kaufman & Broad sont d’ordre général et visent à communiquer les valeurs et la démarche éthique du Groupe. Ce document ne revêt pas de caractère exhaustif et se veut conforme aux réglementations en vigueur, mais ne s'y substitue pas. Ce document est la propriété du groupe Kaufman & Broad.