

CODE DE CONDUITE DE BASE DU GROUPE COPISA

Version	Date d'application	Modification
0.0	20-12-2013	Création du code de conduite
1.0	08-11-2017	Mise à jour de nomenclature
1.1	22-01-2018	Inclusion de la clause relative aux conflits d'intérêts

SOMMAIRE :

I. PRINCIPES DU CODE.....	3
1. Engagement GROUPE COPISA	3
2. Champ d'application et destinataires	3
3. Caractère contraignant.....	4
4. Tolérance zéro envers les conduites délictueuses	4
5. Caractère de base.....	4
6. Moyens mis en oeuvre.	5
II. PRINCIPES ÉTHIQUES	5
1. Dignité des personnes à leur poste de travail.....	5
2. Sécurité au travail.....	6
3. Droits des travailleurs.....	6
4. Confidentialité et données personnelles.....	7
5. Environnement.	7
6. Libre concurrence sur le marché.....	8
7. Finances publiques.....	9
8. Administration publique.....	9
9. Prévention du blanchiment d'argent.	10
III. PROTECTION DE L'ENTREPRISE.....	11
1. Conflit d'intérêts.....	11
2. Utilisation des équipements et des systèmes informatiques.....	12
3. Contrôle financier des paiements en espèces et de la cohérence des opérations.....	12
4. Protection des secrets commerciaux et industriels.....	13
IV. DÉPÔTS DE PLAINTES, INVESTIGATIONS ET SANCTIONS.....	13
1. Circuit de communication.....	13
2. Dépôts de plaintes.....	13
3. Sanctions disciplinaires.....	14
4. Investigations internes	14
IV. DISPOSITION FINALE : MODIFICATION ET RÉVISION DU PRÉSENT CODE..	15

I. PRINCIPES DU CODE

1. Engagement GROUPE COPISA

Le présent **code de conduite a pour mission de garantir l'engagement de toutes les sociétés membres du GROUPE COPISA en ce qui concerne le respect des lois et des valeurs éthiques** que le code proclame et qui sont l'expression de la culture entrepreneuriale et de l'engagement social du groupe. Cet engagement est comparable aux objectifs essentiels du GROUPE COPISA, comme les ventes ou la garantie de qualité et le contrôle des coûts.

Le GROUPE COPISA rejette donc toute conduite irrégulière, illicite ou délictueuse susceptible d'être adoptée au soi-disant bénéfice de l'entreprise et s'engage à **prévenir ce genre de conduite conformément aux dispositions de l'article 31 bis du code pénal.**

2. Champ d'application et destinataires

Le code de conduite est de nature contraignante pour toutes les personnes travaillant au service des entreprises du GROUPE COPISA, notamment pour ses dirigeants et ses administrateurs. Toutes les personnes intégrant le GROUPE COPISA doivent connaître et accepter expressément les principes éthiques contenus dans ce code. Le GROUPE COPISA fournit une information spécifique à propos de son contenu et du caractère obligatoire de celui-ci.

La prévention d'actes irréguliers, illicites ou délictueux concerne l'ensemble des actions mises en œuvre dans l'entreprise, à tous les niveaux hiérarchiques. La prévention doit être organisée du haut vers le bas, en suivant l'échelle hiérarchique des responsabilités, ceci en fonction des différents circuits de commandement.

Les indications ou instructions manifestement illicites données par un administrateur ou par un dirigeant ne doivent pas être suivies. Si lesdites

instructions soulèvent des doutes quant à leur légalité, ceux-ci devraient être exposés au **comité de prévention**.

Le présent code **s'applique à toutes les activités des personnes morales contrôlées par le GROUPE D'ENTREPRISES COPISA, S.L.** qui peut exiger à **ses sous-traitants ou aux personnes prêtant des services professionnels aux sociétés du GROUPE COPISA** d'adhérer aux valeurs et aux principes du présent code. Dans ce contexte, si l'un d'entre eux venait à enfreindre les dispositions du code, l'infraction équivaldrait à un manquement à une obligation contractuelle. Indépendamment du lieu où elles agissent, les personnes travaillant au service des entreprises du GROUPE COPISA doivent adopter une conduite de respect envers les Droits de l'homme, envers les dispositions légales **en vigueur ainsi qu'envers les dispositions du présent code**.

3. Caractère contraignant

Le présent code n'est pas une simple déclaration de bonnes intentions. Son caractère contraignant se traduit non seulement dans les conséquences légales pouvant résulter d'une infraction à ses dispositions, mais en outre dans le fait que ladite infraction rend son auteur passible **d'une sanction disciplinaire**.

4. Tolérance zéro envers les conduites délictueuses

Le GROUPE COPISA mène une politique de **tolérance zéro** envers la commission d'éventuels actes délictueux en son sein. Tout indice de délit fait l'objet d'une investigation et, en cas de confirmation de l'existence du délit, son auteur est sanctionné. Le GROUPE COPISA rejette toute tentative d'obtention d'avantages ou d'atteinte d'objectifs entrepreneuriaux par des moyens illicites.

5. Caractère de base

Le code de conduite du GROUPE COPISA constitue le faite de la réglementation interne du groupe sur le respect des valeurs sociales et de la loi ainsi que sur la

prévention des infractions en la matière conformément, selon les cas, à des protocoles spécifiques de prévention. Toute incertitude quant à l'interprétation et à la mise en application de cette réglementation doit être résolue dans le sens des valeurs et des principes du code.

6. Moyens mis en œuvre

Un **comité de prévention** est instauré pour veiller à la mise en application du présent code et pour favoriser et coordonner les différentes activités de prévention.

Le comité de prévention s'occupe de l'interprétation du code, de sa diffusion et de la création *de plans* de formation destinés à la prévention des infractions.

II. PRINCIPES ÉTHIQUES

1. Dignité des personnes à leur poste de travail

Toutes les personnes travaillant au service des sociétés du GROUPE COPISA doivent être traitées avec respect et l'ambiance au travail doit être positive. Tous ceux qui assument des responsabilités en matière de gestion, de coordination ou de direction sont tenus de respecter rigoureusement cette règle.

Toute attitude offensive ou intimidatrice, notamment l'abus d'autorité, est interdite dans les relations de travail des sociétés du GROUPE COPISA. C'est la ferme volonté du GROUPE COPISA de prévenir et, s'il y a lieu, de sanctionner toutes les conduites portant atteinte à la dignité, l'égalité ou la liberté sexuelle d'un travailleur ou de personnes extérieures au groupe.

En ce sens, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sont strictement interdits. Pour leur prévention, le groupe COPISA a adopté le protocole de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel au travail dans les sociétés du groupe Copisa.

2. Sécurité au travail

La prévention des risques professionnels est l'un des objectifs fondamentaux du GROUPE COPISA. C'est pour cette raison que sa politique de prévention est mise en œuvre dans l'ensemble des actions menées par l'entreprise à tous les niveaux hiérarchiques.

Cette politique de prévention se fonde, entre autres, sur les principes suivants :

- connaître, évaluer et faire connaître les risques professionnels liés aux tâches effectuées aux postes de travail où sont mises en œuvre les activités des sociétés du GROUPE COPISA ;
- pour chaque type de travail, mettre en place des équipements et des accessoires mieux adaptés en termes de prévention et les contrôler ;
- le suivi de procédures de travail mieux adaptées et empêchant ou minimisant les risques professionnels dans le cadre des différentes activités effectuées dans l'entreprise. Le développement d'un contrôle spécifique des activités particulièrement dangereuses à l'aide de moyens de prévention appropriés ;
- l'information adéquate, la formation et la participation des travailleurs.

3. Droits des travailleurs

Le GROUPE COPISA n'emploie pas de personnes mineures. Il n'a pas recours au travail forcé et n'impose pas de conditions de travail enfreignant la loi en vigueur dans le pays où il développe ses activités ou dépassant les limites imposées par les conventions internationales. De même, il ne passe pas de contrat avec des entreprises manquant auxdites obligations, ni n'acquiert de produits et services auprès desdites entreprises¹.

Toutes les personnes travaillant dans les sociétés du GROUPE COPISA jouissent du droit de grève et de liberté syndicale. La direction met à la disposition de ses employés les moyens en son pouvoir nécessaires à l'exercice de cette liberté conformément aux conditions signalées dans la procédure.

4. Confidentialité et données personnelles

Le GROUPE COPISA respecte les mesures de sécurité exigées par la loi en matière de protection des données. Tout dirigeant ou employé doit être conscient du fait que :

- il n'a accès qu'aux données et aux ressources nécessaires au bon développement de ses fonctions ; aucun dirigeant ou employé n'a accès aux données d'un fichier sans y avoir été autorisé ;
- les données personnelles ne peuvent être recueillies et stockées que dans la mesure où elles sont nécessaires à l'atteinte d'un objectif légitime ; elles ne peuvent être utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été collectées ;
- les données à caractère personnel faisant l'objet du traitement ne peuvent être communiquées à un tiers que dans le cadre de l'atteinte d'objectifs directement liés à l'activité de l'entreprise et, pour ce faire, le consentement de l'intéressé est requis dans tous les cas.

Les outils informatiques fournis par le GROUPE COPISA à ses administrateurs, dirigeants et employés, y compris les comptes de courrier de l'entreprise, le sont exclusivement à des fins professionnelles. De ce fait, ils ne garantissent pas la préservation de l'intimité de leurs utilisateurs. Il n'existe donc pas de confidentialité dans le cadre des besoins de production et d'organisation du GROUPE COPISA.

5. Environnement

Le respect envers l'environnement est un principe de base de l'activité du GROUPE COPISA. Pour cette raison, sa politique de prévention des dommages

environnementaux est mise en œuvre dans l'ensemble des activités de l'entreprise, à tous les niveaux hiérarchiques.

6. Libre concurrence sur le marché

Le GROUPE COPISA refuse tout accord ou toute action avec des entreprises tiers pouvant restreindre la libre concurrence.

Toute conduite visant à manipuler le résultat d'un appel d'offre lancé par l'Administration en utilisant les moyens décrits ci-après est strictement interdite :

- passer un accord avec d'autres soumissionnaires ou les soudoyer pour éviter leur participation à l'appel d'offres ;
- corrompre des fonctionnaires – nationaux et étrangers – pour obtenir des informations-clés ou pour se voir attribué le marché ;
- ou tout autre moyen.

De même, dans le cadre des relations d'affaires privées, il est strictement interdit d'offrir un avantage économique à des personnes chargées d'acquérir des biens ou des services auprès d'autres entreprises pour faire en sorte qu'elles manquent à leurs devoirs de loyauté envers leur propre entreprise et favorisent les sociétés du GROUPE COPISA.

Sous aucun prétexte, y compris au motif d'éventuels avantages que cela pourrait rapporter au GROUPE COPISA, un dirigeant ou un employé ne peut se sentir autorisé à :

- s'emparer, par quelque moyen que ce soit, des secrets commerciaux ou industriels des entreprises concurrentes ;
- utiliser illicitement des biens ou objets protégés par les droits de la propriété industrielle et intellectuelle ;

- utiliser dans les systèmes informatiques les logiciels, ou tout autre élément de software, dont l'entreprise n'aurait pas acquis la licence correspondante ;
- détenir ou employer dans les équipements ou installations de toute société du GROUPE COPISA des moyens destinés à éliminer la protection des logiciels ;
- diffuser de fausses informations ou rumeurs sur la qualité des produits ou services des concurrents.

7. Finances publiques

Les sociétés du GROUPE COPISA s'engagent à respecter leurs obligations fiscales et leurs obligations envers la Sécurité sociale. Pour cette raison, dans toutes leurs déclarations présentées au Fisc, elles déclarent avec loyauté tous les faits susceptibles d'avoir des répercussions fiscales. À cet effet, le GROUPE COPISA utilise un processus de contrôle approprié garantissant la véracité de l'information fiscale et comptable fournie, ainsi qu'une conduite transparente auprès des administrations correspondantes.

Le GROUPE COPISA s'engage à agir avec honnêteté dans le cadre des demandes de subventions publiques et de les utiliser aux fins pour lesquelles elles lui sont accordées.

8. Administration publique

Il est strictement interdit d'encourager un fonctionnaire public, espagnol ou étranger, à manquer à son devoir d'impartialité ou à toute règle de droit.

De ce fait, il résulte que :

- il est interdit d'offrir à un fonctionnaire public, quel qu'il soit, un type d'avantage indu pour faire en sorte qu'il manque à ses obligations afin de favoriser les sociétés du GROUPE COPISA ;
- il est interdit d'abuser d'une relation personnelle avec un fonctionnaire public, ou un membre de sa famille, ou avec un dirigeant politique en vue d'influer sur une prise de décision pour que celle-ci soit favorable à l'entreprise.

Toute prestation de services ou tout approvisionnement destinés à des fonctionnaires publics (leurs familles ou leurs proches) en mesure d'adopter des décisions importantes pour l'entreprise doivent être communiqués au comité de prévention. Celui-ci vérifie la cohérence et l'équité de ces prestations et contrôle qu'elles n'aient pas été utilisées pour masquer l'attribution d'un avantage illicite.

Les dons à des partis politiques et à des institutions proches de ceux-ci doivent être autorisés par le conseil d'administration et communiqués au comité de prévention.

Le GROUPE COPISA ne sollicite pas les services de consultants, intermédiaires ou associés commerciaux effectuant des paiements illicites à des fonctionnaires publics espagnols ou étrangers.

Indépendamment des exigences résultant de l'exercice légitime de son droit à la défense, le GROUPE COPISA agit dans un esprit de collaboration avec les autorités administratives durant leurs inspections ou contrôles.

9. Prévention du blanchiment d'argent

Les sociétés du GROUPE COPISA veillent à ce que, dans le cadre du développement de leurs activités, il ne se produise pas de paiements irréguliers ou de blanchiment d'argent issus d'activités illicites ou délictueuses. Dans ce but, les transactions

économiques qui, en raison de leur nature ou de leur valeur, pourraient être considérées inusuelles font l'objet d'un examen minutieux ; de même, en règle générale, les opérations donnant lieu à des paiements effectués en espèces ou par chèque au porteur ou envoyés à des comptes bancaires situés dans des paradis fiscaux sont évitées ou font l'objet de contrôles particuliers.

Dans ce même esprit, afin d'éviter que les opérations effectuées avec des sociétés du GROUPE COPISA soient utilisées à des fins de blanchiment d'argent, le groupe effectue un examen diligent de l'honnêteté professionnelle des personnes physiques et morales dont il ignore l'identité, mais avec lesquelles des relations commerciales importantes doivent être entamées.

III. PROTECTION DE L'ENTREPRISE

1. *Conflit d'intérêts*

Dans toute décision ou opération commerciale, les dirigeants et employés des sociétés du GROUPE COPISA sont tenus d'agir dans l'intérêt de l'entreprise, non pas pour satisfaire des intérêts particuliers.

Pour cette raison, ils s'abstiennent de réaliser toute opération ou de prendre toute décision lorsqu'ils se trouvent dans une situation de conflits d'intérêts.

Dans de tels cas, ils doivent faire part de la situation au **comité de prévention**. Ils ne réalisent aucun type de gestion à moins d'y avoir été expressément autorisés.

Afin d'éviter des conflits d'intérêts, les conduites et activités décrites ci-après sont interdites aux employés et aux dirigeants des sociétés du GROUPE COPISA :

- prêter des services rémunérés hors de l'entreprise, sauf autorisation préalable du département des ressources humaines du GROUPE COPISA ;

- conclure des contrats avec eux-mêmes ou avec des membres de leur famille ou des proches ou encore avec des entreprises pour lesquelles ils ont un intérêt particulier, sauf autorisation préalable de la direction du service concerné ;
- accepter directement ou indirectement de l'argent ou tout autre avantage économique offert par les clients, fournisseurs ou concurrents afin de les favoriser dans le cadre d'une opération ou d'une affaire déterminées ;
- accepter des cadeaux ou des invitations offerts par des clients, fournisseurs ou concurrents dépassant les limites de la simple courtoisie.

2. Utilisation des équipements et systèmes informatiques

Les équipements et systèmes informatiques et de communication mis à la disposition des travailleurs par les entreprises du GROUPE COPISA doivent être **exclusivement utilisés** pour le développement de l'activité professionnelle concernée. Les messages contenus dans les serveurs du GROUPE COPISA et l'information qu'ils contiennent sont de la propriété du groupe.

Les systèmes informatiques que le GROUPE COPISA met à la disposition de ses travailleurs ne sont pas des moyens adéquats pour la réalisation d'activités privées ou l'envoi de communications personnelles des dirigeants et des employés. Le GROUPE COPISA ne garantit pas l'opacité desdits systèmes pour des raisons de productivité ou dans des cas d'investigations internes.

3. Contrôle financier des paiements en espèces et de la cohérence des opérations

Dans le but d'éliminer les paiements illicites des activités du GROUPE COPISA ou les détournements de fonds, toute opération ou transaction à réaliser par les entreprises du groupe :

- doit être liée à l'objet social ou à une activité s'inscrivant dans le cadre des activités à responsabilité sociale de l'entreprise ;
- doit être dûment autorisée ;
- doit être dûment documentée et enregistrée et l'objet déclaré de la transaction doit coïncider exactement avec son objet réel ;
- il doit exister un rapport raisonnable entre le montant économique dépensé et le service reçu ou le produit acheté ;

Les paiements supplémentaires, non prévus dans les accords ou contrats correspondants, font l'objet d'un examen minutieux.

4. Protection des secrets commerciaux et industriels

Les dirigeants et les employés des sociétés du GROUPE COPISA ont le devoir de préserver la confidentialité de l'information relative aux services qu'ils prêtent ou celle concernant l'activité commerciale et stratégique de l'entreprise. Dans certains cas, si cela est spécifié dans leur contrat de travail ou de prestation de services, ce devoir de confidentialité perdure même après la fin de la relation de travail.

IV. DÉPÔTS DE PLAINTES, INVESTIGATIONS ET SANCTIONS

1. Circuit de communication

Un circuit de communication est fixé pour tout ce qui a trait au respect et à l'interprétation du présent code. Il dépend du comité de prévention qui peut être contacté via l'adresse mél suivante :

compliance@grupocopisa.net

2. Dépôt de plaintes

La communication des infractions au présent code est un acte de responsabilité sociale et entrepreneuriale.

Le comité de prévention est un organe chargé de recevoir et de traiter les plaintes.

La confidentialité de la plainte et le dédommagement du plaignant de bonne foi sont garantis dans tous les cas.

Le comité veille à ce que soient respectées l'intimité et la présomption d'innocence des personnes contre qui les plaintes sont déposées.

Si une plainte est déposée de mauvaise foi, son auteur se rend passible d'une sanction disciplinaire, indépendamment des responsabilités pénales et civiles qu'il est susceptible d'encourir.

3. Sanctions disciplinaires

La violation ou le manquement aux principes de ce code, notamment la commission de tout fait délictueux dans l'exercice de l'activité d'affaires des sociétés du GROUPE COPISA, constitue une faute sanctionnée selon la législation en vigueur et les conventions collectives d'application.

Les sanctions disciplinaires sont imposées sur la base des principes de proportionnalité et de culpabilité dans le cadre d'une procédure permettant au coupable d'exercer ses droits de défense de manière efficace.

4. Investigations internes

Le comité de prévention peut décider de l'ouverture des investigations internes et, le cas échéant, les confier à un organe interne ou externe.

Dans le cadre de toute investigation interne, les droits à l'anonymat, à la défense et à la présomption d'innocence des personnes en faisant l'objet sont garantis.

Sans préjudice de ce qui précède, tout le personnel travaillant au service des entreprises du GROUPE COPISA est tenu de collaborer aux investigations internes.

Tout employé, dirigeant, administrateur ou représentant mis en examen ou traduit en justice dans le cadre d'une procédure pénale doit en informer immédiatement le coordinateur du comité de prévention.

De même, il est tenu d'informer de toute procédure de sanction administrative entamée par des administrations publiques ou des organismes de contrôle du GROUPE COPISA dans le cadre de laquelle il interviendrait en tant que responsable ou témoin.

IV. DISPOSITION FINALE : MODIFICATION ET RÉVISION DU PRÉSENT CODE

L'adoption et la révision du présent code revient au conseil d'administration du GROUPE D'ENTREPRISES COPISA sur la base des recommandations formulées par le comité de prévention.

Pour la conception et la rédaction du présent code, il a été fait appel aux conseils juridiques de González Franco Corporate Defense.

Je déclare avoir lu et compris le contenu de ce document

Nom et prénom :

CNI:

Date:

Le signataire ci-dessus déclare qu'il n'encourt aucune situation d'incompatibilité ou de conflit d'intérêts, qui l'empêche de développer les activités relatives à son emploi, le considérant totalement exempt de toute charge pénale.

Ce document peut faire l'objet de modifications, tant pour la mise à jour éventuelle des réglementations internes que pour l'application de la législation en vigueur.