

<b>AENOR</b>	<b>AENOR</b>	<b>AENOR</b>	<b>AENOR</b>	<b>AENOR</b>	<b>AENOR</b>	
GESTIÓN DE LA CALIDAD	GESTIÓN AMBIENTAL	GESTIÓN ENERGÉTICA	GESTIÓN I+D+i	ANTISOBORNO	PENAL COMPLIANCE	
ISO 9001	ISO 14001	ISO 50001	UNE 166002	ISO 37001	UNE 19601	
ER-0040/1997 ER-0240/2014	GA-1999/0096 GA-2014/0110	GE-2020/0023	IDI-0039/2011	ASO-2018/0002 ASO-2018/0003 ASO-2018/0004	GCP-2018/0014 GCP-2018/0015 GCP-2018/0016	

## CODE ÉTHIQUE

Ce document est la propriété de GROUPE COPISA et son édition est contrôlée. Son contenu ne peut être reproduit, en tout ou partie, par écrit ou verbalement, sans l'autorisation écrite préalable de la société.

Cette procédure ne fait partie d'aucun contrat et n'implique aucune représentation ou garantie de la part de GROUPE COPISA, qui se réserve le droit de la réviser de temps à autre afin de satisfaire aux exigences de tout contrat.

Version	Date de prise d'effet	Modification
0.0	07-11-2011	Création du code de conduite
1.0	08-11-2017	Mise à jour de format
1.1	08-01-2021	<p>Limiter les domaines d'action : traitement respectueux et interdiction de toute forme de discrimination ; confidentialité des données personnelles.</p> <p>Inclusion : élimination du travail forcé ; atteinte d'un équilibre entre vies professionnelle et personnelle</p>

SOMMAIRE

1. Objectif .....	3
2. Champ d'application .....	3
3. Principes de base de l'action.....	3
3.1 Intégrité.....	3
3.1.1 Conformité à la loi.....	3
3.1.2 Intégrité morale.....	3
3.1.3 Probité de la gestion.....	4
3.1.4 Conflits d'intérêts .....	4
3.1.5 Confidentialité.....	4
3.2 Professionnalisme .....	4
3.2.1 Qualité .....	4
3.2.2 Utilisation et protection du patrimoine de l'entreprise .....	4
3.2.3 Transparence .....	4
3.2.4 Rapports avec les fournisseurs et les sous-traitants.....	5
3.3 Respect envers les Droits de l'homme.....	5
3.3.1 Droit au respect et non-discrimination.....	5
3.3.2 Élimination du travail des enfants, sous toutes ses formes .....	5
3.3.3 Élimination du travail forcé .....	5
3.3.4 Équilibre entre vies professionnelle et personnelle .....	5
3.3.5 Égalité des chances .....	5
3.3.6 Sécurité et santé au travail.....	6
3.3.7 Confidentialité des données personnelles.....	6
4. Compromisos hacia la comunidad .....	6
4.1 Environnement .....	6
4.2 Engagement social.....	6
5. Interprétation et mise en application .....	7
6. Durée.....	7

## 1. Objectif

Le code éthique du groupe commercial Copisa (ci-après dénommé « Groupe ») a pour objectif de faire connaître les valeurs, principes et règles de conduite devant guider l'attitude de toutes les personnes du Groupe dans le développement de leur activité professionnelle.

Le processus de diversification et d'internationalisation entrepris par le Groupe a conduit à une nouvelle dimension de celui-ci dans le cadre de laquelle la diversité des personnes et des contextes est une valeur intrinsèque et l'un des signes actuels d'identité de Copisa.

## 2. Champ d'application

Le présent code est adressé à tous les organismes membres du Groupe ou en relevant (dans lesquels il possède 50 % des parts au minimum) et à toutes les personnes qui y travaillent, indépendamment du mode de contrat établissant leur relation professionnelle, leur niveau hiérarchique ou leur lieu de travail.

Les lois, pratiques ou procédures internes applicables aux personnes physiques et morales soumises au présent code et qui sont plus strictes que ses dispositions prévalent sur ces dernières.

## 3. Principes de base de l'action

### 3.1 Intégrité

Les entreprises, employés ou dirigeants du Groupe doivent agir en toute intégrité ainsi qu'avec professionnalisme et respect.

#### 3.1.1 Conformité à la loi

Tous les employés et dirigeants du Groupe doivent agir conformément aux lois en vigueur dans les pays où ils développent leur activité en observant, dans toutes leurs actions, des pratiques éthiques.

#### 3.1.2 Intégrité morale

Les activités commerciales et professionnelles du Groupe et de ses employés se fondent sur la valeur de l'intégrité. Elles sont mises en œuvre conformément aux principes d'honnêteté, de prévention de toutes les formes de corruption et de respect envers les circonstances et les besoins particuliers de toutes les personnes parties prenantes.

**3.1.3 Probité de la gestion**

Le Groupe interdit l'octroi de pots-de-vin aux autorités et aux fonctionnaires. De même, il interdit à ses employés d'offrir à des tiers, ou de recevoir de tiers, des compensations indues de tout genre, cadeaux, dons ou avantages n'entrant pas dans le cadre des usages du marché, ou qui, en raison de leur valeur, de leurs caractéristiques ou des circonstances, sont susceptibles d'altérer le développement des relations commerciales, administratives ou professionnelles des entreprises y intervenant.

**3.1.4 Conflits d'intérêts**

Dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles, les employés et les dirigeants sont tenus d'agir en toute loyauté et en assurant la défense des intérêts du Groupe. De même, ils doivent éviter toute situation susceptible de créer un conflit entre des intérêts particuliers et les intérêts de l'entreprise.

**3.1.5 Confidentialité**

Tout employé ou dirigeant est tenu de respecter en permanence le devoir de confidentialité le plus rigoureux en ce qui concerne l'information dont la divulgation ou la diffusion pourrait affecter les intérêts du Groupe.

**3.2 Professionnalisme**

Un haut degré de compétence se basant sur un travail performant axé sur l'excellence et la qualité du service, telles sont les caractéristiques qui doivent distinguer les professionnels et les dirigeants du Groupe. Dans cet esprit, leur conduite doit se fonder sur les principes suivants :

**3.2.1 Qualité**

Le Groupe garantit la qualité de ses produits et services en mettant à la disposition de ses employés les moyens nécessaires au développement et au perfectionnement constant des systèmes de gestion les mieux appropriés au moment, le but étant d'obtenir la meilleure qualité tout en respectant des critères de rentabilité.

Le Groupe met tout en œuvre pour satisfaire les attentes de ses clients et déploie des efforts d'anticipation quant à la connaissance de leurs besoins.

**3.2.2 Utilisation et protection du patrimoine de l'entreprise**

Le Groupe met à la disposition de ses employés les instruments nécessaires au bon développement de leur activité professionnelle et s'engage à leur donner les moyens nécessaires à leur protection. Tous les employés sont tenus d'utiliser les ressources de l'entreprise de façon responsable, performante et appropriée dans le cadre de leur activité professionnelle. Ils sont tenus de les protéger et d'éviter toute éventualité de perte, dommage, vol ou utilisation illicite ou malhonnête de celles-ci.

**3.2.3 Transparence**

Tous les employés sont tenus de fournir une information véridique, nécessaire, complète et ponctuelle concernant l'évolution des activités liées à leur poste de travail ou domaine de compétence.

**3.2.4 Rapports avec les fournisseurs et les sous-traitants**

Tous les employés participant aux processus de sélection des sous-traitants, fournisseurs et collaborateurs externes ont l'obligation d'agir avec impartialité et objectivité, en appliquant des critères de qualité et de coût et en évitant les conflits entre d'éventuels intérêts personnels et ceux de l'entreprise.

**3.3 Respect envers les Droits de l'homme**

Toutes les actions du Groupe sont menées dans le respect strict des droits de l'homme et des libertés publiques figurant dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, et s'imposent à tous les membres de l'organe d'administration, dirigeants et salariés, qui en ont connaissance et les acceptent. Ils reposent sur le respect des engagements suivants :

**3.3.1 Droit au respect et non-discrimination**

Le Groupe doit préserver le milieu professionnel de toute discrimination ou conduite constituant un harcèlement à caractère personnel. Tous les travailleurs doivent être traités en toute équité et de façon respectueuse par leurs supérieurs, leurs subordonnés et autres collègues. Tout comportement abusif, hostile ou offensant, qu'il soit verbal ou physique, ne sera pas toléré.

**3.3.2 Élimination du travail des enfants, sous toutes ses formes**

Le Groupe n'accepte pas le travail des personnes mineures. Le groupe adhère aux Droits de l'homme et favorise leur mise en application. Il évite donc de collaborer avec les organisations qui les violent. Dans cet esprit, il s'engage à respecter toutes les dispositions édictées en la matière par l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Pacte mondial des Nations Unies.

**3.3.3 Élimination du travail forcé**

Le Groupe s'engage à ne pas recourir au travail forcé ou contraint et à veiller à maintenir l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de tous ses employés.

**3.3.4 Équilibre entre vies professionnelle et personnelle**

Le Groupe encouragera les mesures visant à concilier ces deux sphères.

**3.3.5 Égalité des chances**

Le groupe promeut l'épanouissement à la fois professionnel et personnel de tous ses employés, dans le but d'assurer l'égalité des chances pour le développement de leur carrière professionnelle, indépendamment de l'âge, du sexe, de l'état civil, de la race, de la nationalité, des opinions politiques ou syndicales, de la religion ou de toute autre condition personnelle, physique ou sociale. La sélection et la promotion des employés se fondent sur des critères objectifs de mérite et de compétence.

**3.3.6 Sécurité et santé au travail**

Le Groupe fournit à ses employés un environnement sûr et stable et s'engage à actualiser en permanence les moyens de prévention des risques professionnels et à respecter scrupuleusement la réglementation applicable en la matière dans tous les lieux où sont réalisées les activités de l'entreprise.

Il est de la responsabilité de tous les employés de respecter avec rigueur les normes de santé et de sécurité. De même, ils doivent faire un usage responsable des équipements qui leur sont assignés lorsqu'ils accomplissent un travail comportant des risques. Ils instruisent leurs collègues et leurs subordonnés à cet égard et promeuvent la mise en application des pratiques de protection des risques.

**3.3.7 Confidentialité des données personnelles**

Le Groupe s'engage à ne demander à ses employés que les données à caractère personnel strictement nécessaires à la gestion efficace des affaires ou dont la collecte est exigée par la réglementation d'application et à ne les utiliser que dans ces contextes. De même, le Groupe prend les mesures nécessaires pour préserver la confidentialité des données à caractère personnel dont il dispose ainsi que pour garantir que leur transmission, le cas échéant et pour des raisons commerciales, se réalise sous des conditions de confidentialité conformes à la législation en vigueur. Les employés qui ont accès à cette information veillent à sa confidentialité et s'abstiennent de la diffuser ou de l'utiliser à mauvais escient.

**4. Compromisos hacia la comunidad****4.1 Environnement**

Le Groupe s'engage à veiller au respect de l'environnement dans le développement de ses activités et de minimiser les effets négatifs que celles-ci pourraient, éventuellement, occasionner. Pour ce faire, il met à la disposition de ses employés les moyens les plus appropriés à cet égard.

De même, le Groupe contribue à la protection des ressources naturelles et des espaces ayant un intérêt écologique, paysager, scientifique ou culturel. Un ensemble de meilleures pratiques établies à ces fins est promu auprès des employés afin qu'ils en prennent connaissance et les utilisent.

Le Groupe s'engage à une mise en application rigoureuse de la législation environnementale d'application dans son domaine.

**4.2 Engagement social**

Le Groupe s'engage à agir de façon socialement responsable en assumant la responsabilité de respecter la diversité des cultures, des coutumes et des principes actuels des personnes et des communautés affectés par ses activités.

## **5. Interprétation et mise en application**

Le présent code établit les principes et les engagements d'éthique commerciale que le Groupe et ses employés sont tenus de respecter et de mettre en application dans l'exercice de leurs fonctions.

Tout employé ayant connaissance ou qui soupçonne à raison une quelconque violation du présent code doit le signaler à son supérieur hiérarchique ou envoyer un courrier électronique à [compliance@grupocopisa.net](mailto:compliance@grupocopisa.net) pour signaler ladite violation.

Cette voie est à la fois un moyen de signaler le non-respect des règles énoncées dans le présent code et un moyen de répondre aux questions qui pourraient découler de son application.

Le Groupe garantit la confidentialité et l'anonymat de tous ceux qui utilisent ce circuit de communication pour porter plainte. De même, les plaintes déposées sont traitées au moyen d'une analyse exhaustive des possibilités de violation du code, ceci dans le plus grand respect des personnes présumées coupables.

Les plaintes déposées sans que ne soit connue l'identité du plaignant sont également évaluées et traitées si les preuves apportées et les recherches ultérieures démontrent que l'infraction est réelle.

Le Groupe prend les mesures nécessaires pour éviter les conséquences négatives susceptibles d'être causées par les communications réalisées de bonne foi par les employés, ce conformément aux dispositions du présent document.

Le non-respect de ce code, qui constitue un délit lié au travail, sera soumis aux sanctions correspondantes, indépendamment des autres responsabilités que le contrevenant a pu encourir.

## **6. Durée**

La révision de cette politique a été approuvée par le Conseil d'administration de Groupe Copisa le 8 février 2021, et restera en vigueur jusqu'à ce que le Conseil approuve sa révision, sa mise à jour ou son abrogation.