

CODIGO ETICO Y DE BUENAS CONDUCTAS DEL GRUPO MONNOYEUR

INTRODUCCION

El respeto y las buenas prácticas en el seno de la empresa y en la conducta de las actividades comerciales es esencial para poder proteger los intereses, la reputación y la imagen del grupo Monnoyeur, esto es, de la sociedad Monnoyeur, S.A. y de sus filiales en Francia y el extranjero (las sociedades del Grupo o el Grupo).

Cada empleado del Grupo debe mantener un comportamiento ético e íntegro en la realización de sus actividades profesionales, tanto dentro del Grupo como en su relación con terceros en nombre del Grupo, dentro del respeto a las leyes y al reglamento, de los intereses del Grupo y de los principios y reglas redactadas en el presente código de buenas conductas ("Código").

Éste Código no tiene intención de ser exhaustivo ni sustituir a las leyes y reglamentos aplicables, especialmente la ley nº 2016-1691 del 9 de diciembre de 2016, sino de complementar y de servir de guía a los empleados del Grupo dentro del ejercicio de sus funciones promoviendo un comportamiento ético y responsable.

Este Código tiene como finalidad, aplicarse al conjunto de las sociedades del Grupo y a sus empleados, tanto a los directivos como al resto del personal de la compañía.

En determinados aspectos y circunstancias, éste código será de aplicación también a terceros que actúen en nombre y por cuenta de las Sociedades del Grupo, como pueden ser agentes, representantes o consultores.

Cualquier incumplimiento a los principios y reglas aquí redactadas podrá ser objeto de sanciones disciplinarias, civiles o penales según sea el caso.

Baudouin Monnoyeur (Presidente)

1. RESPETO DE LAS LEYES Y REGLAMENTOS

El respeto de las leyes y reglamentos es el centro de la política de buena conducta del Grupo. Tanto las Sociedades del Grupo como los colaboradores, empleados y directivos, agentes y consultores, están obligados a mantener el respeto de las leyes y reglamentos aplicables en el país donde realicen sus actividades profesionales.

Dada su presencia en de países extranjeros, el Grupo está sometido a las leyes y reglamentos de esos países y a las reglas redactadas por ciertos organismos supranacionales, tales como la Unión Europea.

No se exige a los empleados del Grupo tener un conocimiento profundo de las leyes y reglamentos aplicables a su actividad y a la de la Sociedad del Grupo para la que trabajan, pero sí que cada empleado debe tener un conocimiento mínimo y suficiente de las reglas de derecho que le son aplicables dentro de su entorno profesional, ya sea en Francia como en el extranjero.

Este conocimiento del entorno legal y reglamentario en el cual realizan su actividad profesional, deberá permitir a cada empleado determinar si en algún momento se requiere escalar una consulta a sus superiores, a los servicios jurídicos, recursos humanos, directores del Grupo o a los consejeros exteriores del Grupo en referencia a una situación dada.

El respeto a las leyes y reglamentos aplicables, se impone también a los agentes y consultores cuyo servicio es utilizado por el Grupo, donde toda violación de las reglas y medidas aplicadas por éstos terceros, podría tener consecuencias negativas para el Grupo. En éste sentido, los empleados del Grupo velaran para que los agentes y consultores del Grupo tengan conocimiento y respeto tanto a las leyes y reglamentos aplicables como a los principios de buena conducta redactados en el presente Código.

2. ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA CONDUCTA DE ACTIVIDADES DEL GRUPO

• RELACION CON LOS CLIENTES Y PROVEEDORES

Las sociedades del grupo y sus empleados deben actuar con integridad, honestidad y respeto en sus relaciones con terceros, especialmente clientes y proveedores del Grupo.

Los contratos con los clientes y proveedores, incluyendo las subcontratas deben estar regulados por las leyes y reglamentos aplicables para cada tipo de contrato, en cada uno de los países y especialmente en cuestiones como los plazos de pago, modalidades de facturación, sub-contrataciones, condiciones generales de venta o reglas relativas a medios de distribución o de trabajo. Los empleados del Grupo velarán por el respeto a estas reglas y de manera general, por el cumplimiento apropiado de los contratos comerciales llevados a cabo por el Grupo.

Los empleados deberán asegurarse del cumplimiento de la normativa de calidad de todos los productos y servicios suministrados a los clientes del Grupo, sobre todo en términos de seguridad y fiabilidad, exigiendo a sus proveedores, sub-contratistas y al resto de proveedores que cumplan los mismos estándares de calidad.

Los empleados deberán asegurarse de que la información proporcionada a los clientes sobre los productos y servicios ofertados, es adecuada y veraz, al igual que las facilitadas sobre el propio Grupo, y se enmarcan dentro del respeto a las reglas aplicables en materia de libre mercado y competitividad.

Cualquier beneficio, independientemente de su naturaleza o importe, obtenida por un empleado, sea o no directivo de la compañía, debe ser puesta en conocimiento por escrito a su superior jerárquico, de manera inmediata.

• CONTRATOS CON EL SECTOR PUBLICO

Si dentro de las actividades de alguna de las sociedades del Grupo, esta obtiene un contrato con algún organismo del Sector Publico (Entidades Estatales, Ayuntamiento, Entidades locales o Autonómicas etc), los empleados implicados en el proyecto, se encargarán de respetar escrupulosamente los requerimientos exigidos en cada una de las ofertas y a actuar con toda transparencia ética, dentro del respeto a las reglas establecidas en el presente Código, especialmente en lo concerniente a la existencia de conflictos de interés, la lucha contra la corrupción y la libre competencia.

• RESPETO DE LAS REGLAS ANTI-CORRUPCION Y BLANQUEO DE DINERO.

Las sociedades y empleados del Grupo están obligados a desarrollar sus actividades con estricto respeto a las reglas aplicables en materia de lucha contra la corrupción y el blanqueo de dinero

Lucha contra el blanqueo de dinero

En éste sentido, los empleados del Grupo se esforzarán por obtener las informaciones necesarias por parte de sus interlocutores y socios del Grupo, antes de cerrar un contrato, operación o transacción financiera. El Grupo o sus empleados no cerraran o intervendrán en ninguna relación comercial, operación o transacción que pudiera poner al Grupo en una situación de riesgo en lo referente a la reglamentación sobre la lucha contra el blanqueo de dinero.

Lucha contra la corrupción.

Los empleados del Grupo tienen estrictamente prohibido pagar, ofrecer, proponer o regalar cualquier cantidad tanto en dinero como en especie, directa o indirectamente, a una persona pública (miembro del gobierno, funcionario, etc) o privada con el objeto de obtener una ventaja, un contrato o tratamiento de favor. A la inversa, también está prohibido a los empleados del grupo aceptar cualquier suma tanto en dinero como en especie, por parte de un tercero cuyo objetivo fuera la obtención de una ventaja comercial o financiera en relación con las actividades del Grupo.

Las reglas a aplicar en materia de lucha contra la corrupción pueden diferir dependiendo del país. Las prácticas toleradas en determinados países pueden estar estrictamente prohibidas en otros países como Francia, Reino Unido o EEUU. Para evitar cualquier riesgo, el grupo aplica la norma de anticorrupción recogida en los artículos 433-1 y siguientes y 435-1 y siguientes del Código Penal de Francia.

De manera más general, dado que las actividades del grupo tienen carácter internacional y sus socios comerciales son de nacionalidades diversas, las sociedades y empleados del Grupo estarán obligados a respetar las reglas establecidas por la ley francesa, las leyes locales del país en el cual sean ejercidas sus actividades así como la Convención de la OCDE sobre la lucha contra la corrupción, la Ley contra el soborno de Reino Unido, la ley estadounidense de prácticas corruptas extranjeras y todas aquellas otras normativas internacionales aplicables en materia de lucha contra la corrupción.

El incumplimiento de la normativa anticorrupción conllevará el cese inmediato del empleado por falta disciplinaria grave. Además la Empresa ejercerá su derecho de reclamación por daños y perjuicios, si, como consecuencia de esa violación la empresa o el Grupo resultasen perjudicados económicamente.

- **RESPECTO DE LAS REGLAS DE COMPETENCIA**

El grupo ejerce sus actividades con el objetivo de mejorar su competitividad dentro del estricto respeto a los principios de libre competencia. Para ello, las sociedades y empleados del grupo se comprometen a llevar a cabo la política comercial del grupo y a atender y gestionar sus clientes en el más estricto respeto de las reglas aplicables en materia de competencia leal.

Todo comportamiento constitutivo de prácticas contrarias a la libre competencia (cláusulas abusivas, abuso de autoridad, dumping, acuerdos, etc.) en el seno de leyes



y reglamentos aplicables, incluyendo la normativa dictada por la UE, está estrictamente prohibido y es susceptible de causar fuertes sanciones administrativas, civiles o penales.

Las sociedades y colaboradores del Grupo seleccionarán los proveedores y sub-contratistas del grupo sobre las bases de equidad y promoviendo la competencia sana y leal, utilizando para ello criterios objetivos tales como la mejora de tarifas, o la calidad de productos y servicios.

• PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

A cada empleado se le exige el deber de lealtad con el Grupo. En éste sentido, cada empleado debe velar para prevenir todo conflicto de intereses que pudieran surgir entre sus intereses personales y puedan afectar negativamente los intereses del grupo.

El empleado evitará comprometerse con actividades que por sí mismo o por su relación con un tercero y dentro del desarrollo de sus funciones pueda dar lugar a un conflicto de intereses. Incluso si esta actividad o relación puede hacer surgir alguna duda al respecto o los intereses del Grupo pudieran verse afectados de algún modo.

Un conflicto de intereses puede surgir cuando existe relación de alguna clase entre un empleado del grupo y una entidad externa al grupo, en particular, si esta entidad ya tiene algún tipo de relación financiera o comercial con el Grupo o si se trata de una empresa de la competencia del Grupo. Tal conflicto puede resultar también (i) del hecho que el empleado se ocupe de funciones en el seno de ésta entidad tercera (ii) y la existencia de interés financieros o participaciones accionariales del empleado con esta entidad tercera, o (iii) de la existencia de relaciones personales que pudiera tener este empleado con uno a varios empleados o directivos de esa entidad. Una situación de conflicto de interés conlleva la dificultad para el empleado para ejercer su actividad profesional con independencia y de manera objetiva y eficaz.

En este sentido, ningún empleado del Grupo está autorizado a ocupar un puesto, ya sea de asalariado, consultor o directivo, aún de manera temporal, en el seno de una empresa competidora, cliente o proveedor del Grupo. Así pues, se advierte a los empleados que no deben mantener relaciones directas o indirectas con los clientes, proveedores, asociados o competidores del Grupo más allá de las relativas al ámbito estrictamente profesional.

Una vez al año, los empleados que pudieran verse comprometidos en esta situación deben enviar a la Dirección General de su empresa una lista de personas o entidades que pudieran, por su actividad, crear un conflicto de intereses.

En cualquier caso, si se produjera un conflicto de intereses, o en el caso que el empleado pueda prever que puede surgir un conflicto de intereses, deberá informar a su superior y tomar las medidas necesarias con el propósito de neutralizar o atenuar ese conflicto antes que este se produzca.

Cada año, los directivos deben enviar a los servicios de personal de cada compañía, una declaración incluyendo los posibles riesgos de conflicto de intereses que hayan detectado dentro sus actividades profesionales, esta lista deberá estar previamente validada por sus superiores.

- **RESPECTO MEDIAMBIENTAL.**

La protección del medio ambiente constituye un objetivo principal a nivel mundial. Cada empleado debe sumarse a los compromisos del Grupo en materia medioambiental y se esforzará por mantener un entorno de trabajo sano y respetuoso con el medioambiente, sobre todos en materia de desechos o de protección de recursos naturales, con la finalidad de reducir el impacto de su actividad sobre el medioambiente. Asimismo se asegurará de que sus proveedores y socios comerciales del Grupo respeten principios similares en el ejercicio de sus actividades profesionales.

- **TRANSPARENCIA FINANCIERA Y VERACIDAD DE LAS INFORMACIONES**

Las operaciones y transacciones comerciales y financieras efectuadas por el Grupo deben estar registradas de manera veraz y fiel en los registros, libros y cuentas de las sociedades del Grupo, según las reglas y métodos contables y procedimientos internos aplicables a cada una de las sociedades.

Los registros contables efectuados deberán dar una imagen fiel, honesta y exacta de la situación financiera de las sociedades del Grupo. En ese sentido, los empleados responsables de dichos registros contables deberán asegurarse de la calidad de las informaciones registradas, y de recabar la justificación documental necesaria para cada apunte.

Los empleados deben cumplir las reglas internas en lo que respecta a los gastos y de recabar justificantes necesarios para su contabilización.

Como regla general, todos los documentos e informaciones, financiera u otras, referentes al Grupo que sean objeto de registro contable o de un informe, deben reflejar la situación del grupo de manera real, completa, fiel y precisa.

3. PROTECCION DE LOS ACTIVOS DEL GRUPO

• PROTECCION Y UTILIZACION DE LOS ACTIVOS DEL GRUPO

Cada empleado es responsable del uso adecuado de los activos del Grupo usándolos con fines profesionales y protegiéndolos contra el deterioro, fraude, robo o pérdida.

Entre los activos del grupo se incluyen no solo los activos físicos, sino otros, como son los derechos de propiedad intelectual tales como las marcas y nombres de dominio, los recursos financieros, los equipamientos y el mobiliario material, los bienes inmobiliarios, los sistemas de información y los equipos informáticos así como los bienes no tangibles tales como las ideas o el Know-how.

También están incluidos la información y documentos ligados a la actividad del Grupo o a su organización como las condiciones generales de contratación, ventas a clientes, operaciones comerciales, información personal referente a sueldos, datos contables o toda otra información a la cual los empleados tengan acceso como parte de su trabajo (Los "Activos").

Cualquier utilización de los Activos del Grupo para fines personales (financieros u otros) o contrarios a la ley está estrictamente prohibida.

La utilización fraudulenta de los Activos del Grupo puede conllevar sanciones disciplinarias, pero también sanciones civiles o procedimientos penales, según el caso.

• CONFIDENCIALIDAD DE LAS INFORMACIONES

Toda información pública dada por el Grupo, sus clientes, proveedores, distribuidores o socios está considerada y tratada como confidencial ("informaciones Confidenciales"). Las informaciones confidenciales incluyen entre otros, sin que sea limitativo, las informaciones o documentos de naturaleza estratégica, financiera, técnica o comercial, tales como las fórmulas, modelos, Know-how, las especificaciones técnicas o industriales, los proyectos financieros o estratégicos, negociaciones en curso, estudios internos o información sobre clientes, proveedores o asalariados del grupo y más generalmente, toda información cuyo objeto sea la de vulnerar los intereses del Grupo o pudiera aportar una ventaja comercial y competitiva a los competidores del Grupo.

El deber de confidencialidad referente a las Informaciones Confidenciales se impone a cada empleado, incluso si estos han dejado de pertenecer ya al Grupo.

4. RESPETO Y PROTECCION DE LAS PERSONAS

Cada empleado debe ser tratado con respeto y debe tratar con respeto a los otros empleados del Grupo así como a cualquier persona con la cual se tenga una relación de trabajo en nombre del Grupo.

- **SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

El grupo hace de la salud y la seguridad en el trabajo una de sus prioridades y se compromete a asegurar a sus empleados un entorno de condiciones de trabajo sanas y seguras.

Cada empleado se esforzará para ejercer sus funciones respetando las reglas de seguridad higiene y de salud aplicable y contribuir a un entorno de trabajo sano y seguro manteniendo un comportamiento vigilante y responsable.

Cada empleado tiene el derecho de exigir las condiciones de trabajo que le garanticen su seguridad y respeten tanto su persona como a su salud.

- **LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION Y EL ACOSO**

El grupo prohíbe toda forma de discriminación ligada a edad, sexo, nacionalidad, religión o discapacidad, costumbres, opiniones políticas o cualquier forma de discriminación hacia sus empleados, ya sea a la hora de contratar o a lo largo de su vida profesional en el seno del Grupo. El Grupo promueve la igualdad de oportunidades en materia de desarrollo profesional y de formación.

El acoso, en cualesquiera de sus formas tanto moral como físico, está estrictamente prohibido.

Los empleados están obligados a respetar éstos principios de prohibición de discriminación y de acoso en la conducta de sus actividades profesionales y en sus relaciones con otros empleados del Grupo así como con terceros con los que establezcan una relación profesional en nombre del Grupo.

- **PROTECCION DE LA VIDA PRIVADA Y DATOS PERSONALES.**

Cada empleado respetará la vida privada de otros empleados y se comprometerá a no divulgar información de carácter privado concerniente a los otros empleados del Grupo.

El Grupo se compromete a tratar los datos personales de sus empleados, clientes, proveedores, distribuidores, o socios bajo el respeto a la ley y reglas aplicables en materia de protección de la vida privada y de los datos personales.

El Grupo se compromete de hecho a no transmitir tales datos a nivel interno, tan solo a aquellas personas habilitadas y que tengan necesidad legítima de conocerlas y de no divulgarlos a otra persona (sobre todo a terceros no autorizados o personas no habilitadas) sin que haya un consentimiento previo por escrito de las personas afectadas, excepto si esa información es necesaria y requerida por la ley o los reglamentos.



5. PUESTA EN PRÁCTICA DEL CÓDIGO

El presente Código de Buenas Conductas será aplicable al conjunto de las Sociedades del Grupo. Cada una de esas sociedades del Grupo tiene la obligación de informar a cada empleado y el deber de aplicarlo y de hacer aplicar las reglas recogidas en el presente Código en función de las restricciones y especificaciones propias de su localización geográfica o de sus actividades.

Los empleados del Grupo, cualesquiera que sean sus funciones, deben asegurarse de que los principios y reglas redactados en este Código, están implementados y son respetados.

En caso de duda sobre la interpretación y la ejecución del presente Código, los colaboradores deberán dirigirse a su superior jerárquico, al servicio jurídico de su sociedad o a la Dirección Jurídica del Grupo.

La falta de respeto de las reglas del código, podrá constituir una falta susceptible de ser sancionada, en aplicación de la normativa de sanciones que sean de aplicación tanto en la empresa o en los centros de trabajo, con excepción de la normativa anticorrupción. De producirse un incumplimiento de la misma la consecuencia será el despido disciplinario por falta grave del empleado.

6. DISPOSITIVO DE ALERTA

Cualquier empleado que tenga conocimiento de un hecho de corrupción puede dirigirse de manera totalmente anónima dejando un mensaje en ésta línea de teléfono gratuita:

00 800 2017 2018 (acceso solamente desde la UE)

Los directivos de cada compañía, serán informados regularmente de los mensajes que hayan sido dejados y de las subsiguientes acciones a tomar.