

**CODE DE DÉONTOLOGIE ET
POLITIQUE DE CONFORMITÉ
CRIMINELLE ET ANTI-
CORRUPTION**



CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

1. INTRODUCTION.....	3 -
2. CHAMP DE APPLICATION.....	3 -
3. ENTREE EN VIGUEUR.....	4 -
4. VALEURS ET PRINCIPES GENERAUX	4 -
4.1.1. Valeurs professionnelles	4 -
4.2. Pacte Mondial des Nations Unies	5 -
4.3. Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des Entreprises Multinationales.....	7 -
5. DIRECTIVES DE COMPORTEMENT INTERNE	9 -
5.1. Travail des Enfants.....	9 -
5.2. Egalité des chances et non-discrimination.....	9 -
5.3. Informations réservées et confidentielles	10 -
5.4. Utilisation et protection des actifs.....	11 -
5.5. Conflit d'intérêts.....	12 -
5.6. Sécurité et santé au travail.....	13 -
5.7. Promotion de l'équilibre personnel et professionnel	13 -
6. DIRECTIVES DE COMPORTEMENT VIS-À-VIS DU MARCHÉ.....	13 -
6.1. Libre concurrence	13 -
6.2. Registres financiers	14 -
6.3. Transparence	14 -
6.4. Relations avec les clients.....	15 -
6.5. Relations avec les partenaires	15 -
6.6. Relations avec les fournisseurs	15 -
6.7. Relations avec les Gouvernements et les Autorités	15 -
6.8. Mesures anticorruptions	16 -
6.8.1. Pots-de-vin.....	16 -
6.8.2. Cadeaux, dons et attentions	17 -
6.9. Prévention du blanchiment de capitaux et financement du terrorisme	18 -
6.10. Protection des données personnelles.....	18 -



CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

7. RÈGLES DE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE	- 19 -
8. COMPORTEMENTS EXPRESSÉMENT INTERDITS PAR CENTUNION	- 19 -
8.1. Principe général	- 19 -
8.2. Contrôle interne de la responsabilité pénale	- 20 -
9. UNITÉ D'APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION	- 20 -
10. LIGNE DE CONSULTATION ET DE RÉCLAMATION.....	- 21 -
11. RESPONSABILITÉ ET RÉGIME DISCIPLINAIRE	- 22 -

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

1. INTRODUCTION

Ce Code de Conduite regroupe les normes de comportement professionnel et personnel que le conseil d'administration de CENTUNIÓN, S.A. (ci-après dénommée CENTUNIÓN), juge nécessaire à la réalisation de ses objectifs de manière ordonnée et utile pour ses actionnaires, ses employés et les sociétés du Groupe par l'intermédiaire desquelles il exerce ses activités.

Pour ce faire, tant CENTUNION que ses filiales, ALCALAGRES, S.A. et ALIMENTOS ESPAÑOLES ALSAT, S.L. se dotent de normes, inspirées de valeurs et de principes aussi bien ceux généralement adoptés dans la société actuelle, que ceux spécialement reconnus comme substrats de notre culture d'entreprise et qui serviront à interpréter les modèles de comportement qui régiront nos rapports internes, avec le marché, avec la société et avec l'environnement. Nous disposerons également de certaines interdictions concernant les comportements qui, parce qu'ils sont considérés comme particulièrement graves et contraires aux principes et valeurs susmentionnés, sont expressément interdits par CENTUNION.

2. CHAMP DE APPLICATION

Le code de conduite du Groupe CENTUNION s'applique à toutes les sociétés, filiales ou aux participations majoritaires sur lesquelles CENTUNION exerce, directement ou indirectement, un contrôle effectif.

Ce code s'applique aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés de toutes les sociétés du groupe CENTUNION. Désormais, toutes les références faites dans le présent code à CENTUNION seront également comprises comme étant faites à son groupe d'entreprises.

Ce Code de Conduite s'appuie sur l'ensemble des politiques et procédures déjà mises en place au sein de CENTUNION, visant à se conformer aux normes légales en matière de qualité, de contrôle financier, de risques professionnels et désormais aussi de prévention pénale.

Les employés violent leur devoir de loyauté envers l'entreprise, s'ils adoptent une conduite qui va à l'encontre des normes et règles énoncées.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

Aucun employé n'est tenu d'exécuter des ordres ou instructions contraires à la loi ou au présent Code de Conduite. Si une telle situation se présente, l'employé pourra s'adresser à son supérieur hiérarchique, qui en informera le conseil d'administration.

De même, lorsqu'il est constaté qu'une faute a été commise dans l'exercice normal des fonctions de contrôle, de prévention ou d'audit interne du Groupe CENTUNION.

3. ENTREE EN VIGUEUR

Ce Code de Conduite entre en vigueur pour tous les employés, dès réception dans les boîtes aux lettres professionnelles (ou remise en main propre pour les employés qui n'en dispose pas) de la Circulaire du Président dûment approuvée par le conseil d'administration.

Tout employé peut émettre des doutes sur la portée et l'application effective du Code de Conduite en s'adressant à son supérieur hiérarchique.

4. VALEURS ET PRINCIPES GENERAUX

4.1.1. Valeurs professionnelles

CENTUNION se propose comme but commercial essentiel :

- Mener, avec une vocation internationale et de référence, le développement de projets innovatives, d'infrastructures et de projets commerciaux qui génèrent de la valeur pour nos clients, partenaires et actionnaires.
- Croître, de manière rentable et durable tout en étant respectueux de l'environnement.
- Offrir des opportunités de développement personnel et professionnel à ses employés.

Pour atteindre ces objectifs, CENTUNION mettra en avant les valeurs suivantes :

- Esprit d'équipe
- Excellence
- Innovation

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

- Capacité d'adaptation
- Transparence

4.2. Pacte Mondial des Nations Unies

Conformément aux recommandations du Pacte Mondial des Nations Unies de juin 2000, CENTUNION reconnaît les dix principes suivants comme principes directeurs de base de ce Code :

Droits de l'Homme (Déclaration universelle des droits de l'homme)

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Travail (Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail) :

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement (Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement)

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la Corruption (Convention des Nations Unies contre la corruption)

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

4.3. Principes éthiques de base

Respect de la légalité

Les activités commerciales et professionnelles du Groupe CENTUNION se dérouleront dans le strict respect de la légalité en vigueur dans chacun des pays et territoires où elles sont exercées.

Intégrité

Maintenir un comportement irréprochable, nécessairement aligné sur l'éthique, la droiture et l'honnêteté, en évitant toute forme de corruption et en respectant les circonstances et les besoins particuliers de toutes les personnes impliquées dans les activités commerciales et professionnelles du Groupe CENTUNION.

Nous encouragerons une cohérence rigoureuse entre les pratiques de l'entreprise et les valeurs énoncées ici.

Transparence

Diffuser une information adéquate et fidèle concernant notre gestion. Une information vraie et vérifiable. Une communication claire, à la fois interne et externe.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

Responsabilité

Assumer nos responsabilités et agir en conséquence, en engageant toutes nos capacités pour atteindre l'objectif.

Sécurité

Offrir des conditions optimales en matière de santé et de sécurité. Nous exigeons un niveau élevé de sécurité des processus, des installations et des services, en accordant une attention particulière à la protection des employés, des fournisseurs, des clients et de l'environnement local, et nous transmettons ce principe d'action à l'ensemble de l'organisation.

Respect des Droits de l'Homme

Toutes les actions du Groupe CENTUNION et de ses employés respecteront scrupuleusement les Droits de l'Homme et les Libertés Publiques inscrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

4.3. Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des Entreprises Multinationales

CENTUNION souscrit les recommandations et principes directeurs de l'OCDE pour un comportement responsable des entreprises dans le contexte mondial et à leurs principes généraux :

- I. Contribuer au progrès économique, social et environnemental pour parvenir à un développement durable.
- II. Respecter les droits (reconnus sur le plan international), des personnes touchées par ses activités.
- III. Stimuler le renforcement des capacités locales par une coopération étroite avec la communauté locale, y compris les intérêts des entrepreneurs, tout en développant les activités de l'entreprise sur les marchés intérieurs et extérieurs d'une manière compatible avec la nécessité de pratiques commerciales saines.
- IV. Encourager la formation du capital humain, en créant notamment des opportunités d'emploi et en offrant des formations aux employés.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

- V. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues par le cadre juridique ou réglementaire relatif aux droits de l'homme, à l'environnement, à la santé, à la sécurité, au travail, à la fiscalité, aux incitations financières ou à d'autres questions.
- VI. Soutenir et défendre les principes de bonne gouvernance d'entreprise et développer et mettre en œuvre de bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise, y compris par le biais de groupes d'entreprises.
- VII. Développer et mettre en œuvre des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance réciproque entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leur activité.
- VIII. Promouvoir la connaissance et le respect des politiques d'entreprise par les employés des sociétés multinationales, notamment par le biais de programmes de formation.
- IX. S'abstenir de prendre des mesures discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre des travailleurs qui établissent de bonne foi des rapports à l'intention de la direction ou, le cas échéant, des autorités publiques compétentes concernant des pratiques contraires à la loi, aux principes directeurs ou aux politiques de l'entreprise.
- X. Mettre en œuvre la démarche appropriée fondée sur les risques en l'intégrant, par exemple, dans les systèmes de gestion des risques, afin d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les impacts négatifs, réels ou potentiels, décrits aux sections 11 et 12 et fournir des informations sur la manière dont ces incidences négatives sont prises en compte. La nature et l'étendue de la démarche appropriée dépendent des circonstances propres à chaque situation particulière.
- XI. Éviter que les activités propres ne génèrent ou ne contribuent à générer des impacts négatifs dans les domaines visés par les principes directeurs et prendre les mesures nécessaires pour faire face à de tels impacts lorsque qu'ils se produisent.
- XII. S'efforcer de prévenir ou d'atténuer les impacts négatifs, même lorsque les entreprises n'y ont pas contribué, s'ils sont directement liés à leurs activités, produits ou services dans le cadre d'une relation commerciale. Cela ne doit pas être interprété comme un transfert de responsabilité de l'entité qui a un impact négatif sur l'entreprise avec laquelle elle entretient une relation commerciale.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

- XIII. En plus de faire face aux impacts négatifs dans les domaines couverts par les principes directeurs, encourager dans la mesure du possible, les partenaires commerciaux, y compris les fournisseurs et entrepreneurs, à adopter des principes de conduite responsable conformes aux principes directeurs.
- XIV. S'engager auprès des parties prenantes en leur offrant des possibilités réelles de participation à la planification et à la prise de décisions concernant des projets ou d'autres activités susceptibles d'influencer de manière significative les populations locales.
- XV. S'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales.

Au-delà de ces principes, CENTUNION mettra un accent particulier sur la lutte contre la corruption, les demandes de pots-de-vin et autres formes d'extorsion. À cette fin, CENTUNION ne doit en aucun cas offrir, promettre, solliciter ou partager, directement ou indirectement, des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un contrat ou un autre avantage illégitime, rejetant ainsi toute forme de corruption ou d'extorsion.

5. DIRECTIVES DE COMPORTEMENT INTERNE

5.1. Travail des Enfants

CENTUNION n'aura pas recours au travail des enfants et n'intégrera aucun produit ou service provenant de ce travail, dans aucun des pays où elle opère et veillera au respect des dispositions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en ce qui concerne le travail des mineurs.

5.2. Egalité des chances et non-discrimination

Tous les employés bénéficieront de chances égales pour le développement de leur carrière professionnelle. CENTUNION respecte le principe de non-discrimination fondée sur la race, le sexe, l'idéologie, la nationalité, la langue, la religion, l'orientation sexuelle ou toute autre condition personnelle ou sociale de ses employés.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

CENTUNION comprend que la croissance professionnelle de chaque employé est intimement liée au développement intégral de la personne. Pour cette raison, CENTUNION s'engage à maintenir une politique d'investissement pour l'apprentissage et la formation personnelle et professionnelle de ses employés, en favorisant un environnement de travail exempt de toute discrimination et de tout comportement impliquant un harcèlement de nature personnelle. La promotion sera basée sur le mérite, la compétence et l'accomplissement des tâches professionnelles.

Les employés du Groupe CENTUNION doivent être traités équitablement et avec respect, par leurs supérieurs, subordonnés et collègues, en favorisant un environnement de travail confortable, sain et sûr, en s'abstenant de tout comportement offensant ou discriminatoire. En aucun cas, ils ne se livreront au harcèlement sexuel, à l'abus d'autorité, à l'offense ou à toute autre forme d'agressivité ou d'hostilité qui favorise un climat d'intimidation.

5.3. Informations réservées et confidentielles

CENTUNION comprend que l'information est l'un de ses principaux atouts, indispensable à la gestion de ses activités. C'est pourquoi elle a élaboré une politique de sécurité de l'information dont l'objectif est de préserver l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité de celle-ci et de ce fait, minimiser les risques découlant de sa divulgation et de son mauvais usage.

Toutes les informations non publiques détenues ou conservées par les sociétés du Groupe CENTUNION sont considérées comme réservées et confidentielles. Par conséquent, tous les employés sont tenus de respecter la plus stricte confidentialité concernant les informations auxquelles ils accèdent dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle. L'obligation de confidentialité des employés subsiste également au terme de la relation de travail entre l'employé et l'entreprise.

De même, les employés ne doivent pas révéler, diffuser et utiliser des informations réservées et confidentielles à des fins non autorisées ou en dehors de l'intérêt social, car cela constitue un manque de loyauté envers le Groupe CENTUNION, à la seule exception des cas dans lesquels la diffusion est légalement obligatoire ou autorisée.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

Les relations avec les autres employés, actionnaires, clients, fournisseurs et concurrents se feront dans la plus grande discrétion, sans divulguer d'informations confidentielles de la société, d'autres entreprises du Groupe CENTUNION ou de ses employés et clients, ni engager aucune action qui pourrait être constitutive de concurrence illégale ou déloyale.

Les employés doivent empêcher que toute information sensible soit connue des concurrents.

5.4. Utilisation et protection des actifs

CENTUNION met à la disposition de ses employés les ressources nécessaires à l'exercice de leur activité professionnelle et s'engage à fournir les moyens nécessaires pour leur protection et leur sauvegarde.

La société détient la propriété et les droits d'utilisation et d'exploitation des logiciels et systèmes informatiques, équipements, téléphones, ordinateurs, dispositifs de stockage, systèmes de courrier électronique et d'accès à internet ou bases de données internes et externes, manuels, vidéos, projets, études, rapports et autres ouvrages et droits créés, développés, perfectionnés ou utilisés par ses employés, dans le cadre de leur activité et à l'aide des outils, dispositifs et autres matériels précités.

Les employés n'utiliseront pas ces ressources à des fins personnelles ou extra-professionnelles, ni pour exercer des activités qui ne sont pas directement liées aux intérêts de la société ou des entreprises du groupe CENTUNION. Ils assumeront également la responsabilité de la protection de ceux qui leur seront confiés dans le cadre de leur travail, en en prenant le plus grand soin.

Afin d'assurer le bon fonctionnement des systèmes d'information et éviter tout abus ou toute utilisation frauduleuse de ceux-ci, l'entreprise se réserve le droit de surveiller et d'analyser périodiquement tous les équipements et systèmes mis à la disposition de ses employés, dans le respect des dispositions relatives à la protection des droits individuels des personnes.

En tout état de cause, l'utilisation des actifs, des ressources et moyens du Groupe CENTUNION par les employés doit être conforme aux protocoles de sécurité et de sûreté établis par l'entreprise, notamment celui relatif à la "politique de sécurité utilisateur" mis en œuvre au sein de l'entreprise et connu de tout le personnel.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

De même, les employés des sociétés du Groupe CENTUNION ne soustrairont pas ou ne consentiront pas à ce qu'un tiers soustraie ces ressources, ainsi que les biens, effets et actifs de toute nature (corporels ou incorporels, meubles ou immeubles, tangibles ou intangibles et les documents ou instruments juridiques attestant la propriété ou d'autres droits sur ces actifs) qui leur auront été confiés en raison de leur fonction.

5.5. Conflit d'intérêts

Les employés doivent toujours agir, dans l'exercice de leurs responsabilités, avec loyauté et dans l'intérêt de l'entreprise et du Groupe CENTUNION.

Les employés des entreprises du Groupe CENTUNION devront éviter les situations qui pourraient donner lieu à un conflit - direct ou indirect, actuel ou potentiel - entre leurs intérêts personnels et ceux de l'entreprise et s'abstiendront de représenter le Groupe CENTUNION, ainsi que d'intervenir ou d'influencer la prise de décisions dans toute situation où, directement ou indirectement, il existerait un conflit d'intérêts.

En outre, les employés ne pourront pas effectuer des tâches, des travaux ou des services identiques ou équivalents à ceux qu'ils réalisent au sein des entreprises du Groupe CENTUNION, au profit d'entreprises exerçant des activités susceptibles de concurrencer directement ou indirectement celles du Groupe.

Toute opération liée entre des entreprises du Groupe CENTUNION et l'employé doit être expressément autorisée par le Conseil d'Administration ou par la personne déléguée à cet effet. Est considérée comme opération liée toute transaction ou tout contrat dans lequel l'employé a un intérêt direct ou indirect.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

5.6. Sécurité et santé au travail

CENTUNION fournira aux employés des entreprises de son Groupe un environnement sûr et stable et s'engage à mettre à jour en permanence les mesures de prévention des risques professionnels, et à respecter scrupuleusement la réglementation applicable en la matière dans tous les lieux où elle exerce ses activités.

Tous les employés sont responsables du respect rigoureux des normes de santé et de sécurité et peuvent communiquer, par l'intermédiaire de leur supérieur hiérarchique, la violation ou le non-respect des mesures affectant la sécurité et la santé au travail des employés du Groupe CENTUNION.

Ils doivent également faire un usage responsable de l'équipement qui leur est assigné lorsqu'ils exercent des activités à risque et ils doivent diffuser les connaissances auprès de leurs collègues et subordonnés, en encourageant le respect des pratiques de prévention des risques.

5.7. Promotion de l'équilibre personnel et professionnel

CENTUNION favorisera l'équilibre et la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des employés. CENTUNION valorise les avantages que l'existence d'un équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles de ses employés implique pour l'employé et pour l'entreprise ; c'est pourquoi elle promouvra des mesures visant à concilier ces deux domaines.

6. DIRECTIVES DE COMPORTEMENT VIS-À-VIS DU MARCHÉ

6.1. Libre concurrence

CENTUNION s'engage à concourir loyalement sur les marchés dans le respect de la libre concurrence au profit des consommateurs et des utilisateurs, et dans le respect des règles juridiques en vigueur.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

Les entreprises du Groupe CENTUNION ne feront pas de publicité mensongère sur leurs activités et produits et éviteront tout comportement constituant un abus ou une restriction illicite de la concurrence.

6.2. Registres financiers

Toutes les transactions du Groupe CENTUNION doivent être reflétées de manière claire et précise dans les dossiers et les registres de la société.

En particulier, les employés des sociétés du Groupe CENTUNION devront s'abstenir de :

- a) Enregistrer des opérations sur des supports extracomptables ou enregistrer des dépenses, des revenus, des actifs ou des passifs inexistantes.
- b) Ne pas enregistrer les opérations effectuées ou le faire avec une indication incorrecte de leur objet, de leur valeur, de leur date ou de tout autre élément essentiel de la note ou de l'écriture.
- c) Falsifier des documents ou en utiliser des faux.
- d) Détruire délibérément des documents juridiques ou comptables avant le délai prévu par la loi.

6.3. Transparence

CENTUNION considère la transparence de l'information comme un principe fondamental qui doit régir son action. En particulier, elle garantit que les informations qui seront communiquées à ses actionnaires reflèteront de manière adéquate sa situation financière, ainsi que les résultats de ses opérations et seront communiquées dans le respect des délais et autres exigences prévus par les règles applicables et les principes généraux de fonctionnement des marchés et de bonne gouvernance que la société a adoptés.

Les employés du Groupe CENTUNION s'engagent à communiquer les informations tant internes qu'externes de manière véridique. Ils ne doivent en aucun cas fournir des informations erronées, incomplètes ou inexactes ou qui pourraient induire en erreur le destinataire.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

6.4. Relations avec les clients

CENTUNION s'engage en faveur de la Qualité Totale, en fournissant les ressources nécessaires pour atteindre l'Excellence et en mettant en place les mesures appropriées pour assurer que la politique de qualité soit pratiquée par tous les employés. Ceux-ci doivent agir de manière intègre avec les clients du Groupe CENTUNION, avec pour objectif d'atteindre les plus hauts niveaux de qualité, d'excellence dans la prestation des services et de développement à long terme des relations fondées sur la confiance et le respect mutuel.

6.5. Relations avec les partenaires

CENTUNION établira avec ses partenaires commerciaux communs, des relations de partenariat fondées sur la confiance, la transparence de l'information et le partage des connaissances, des expériences et des capacités - dans les limites permises par la législation sur la concurrence - afin d'atteindre des objectifs communs et des avantages mutuels.

6.6. Relations avec les fournisseurs

Les processus de sélection des fournisseurs des entreprises du Groupe CENTUNION doivent être menés de manière impartiale, objective et transparente, et leurs employés doivent appliquer des critères de qualité et de coût à ces processus, en évitant la collision d'intérêts personnels avec ceux du Groupe CENTUNION.

6.7. Relations avec les Gouvernements et les Autorités

CENTUNION manifeste sa neutralité politique et s'engage à respecter fidèlement et respectueusement toutes les obligations légales auxquelles elle est soumise dans tout pays ou territoire où elle exerce son activité.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

Les employés des entreprises du Groupe CENTUNION éviteront tout comportement qui, même sans enfreindre la loi, pourrait nuire à sa réputation auprès de la communauté, du gouvernement du pays ou d'autres organismes et entraîner des conséquences néfastes sur ses activités commerciales.

Aucun employé ne doit collaborer avec des tiers dans la violation d'une loi, ni participer à des actions qui compromettent le respect du principe de légalité.

Ils doivent agir avec honnêteté et intégrité dans tous leurs contacts ou transactions avec les autorités et les employés gouvernementaux et administratifs, en s'assurant que toutes les informations et attestations qu'ils présentent, ainsi que les déclarations qu'ils font, soient véridiques, claires et complètes.

De même, les employés des entreprises du Groupe CENTUNION ne doivent pas faire obstacle aux demandes d'information des agents publics ou dans l'accomplissement de toute autre fonction exercée par ceux-ci dans l'exercice légitime de leurs pouvoirs. Ils doivent collaborer avec eux, pour autant qu'ils soient protégés et se conforment aux lois applicables.

6.8. Mesures anticorruptions

6.8.1. Pots-de-vin

CENTUNION interdit l'utilisation de toute forme de paiement illicite, par quelque moyen que ce soit, qui constitue un avantage matériel ou moral pour le destinataire - qu'il s'agisse d'une entité publique, d'une entreprise ou d'une personne privée - afin d'obtenir quelque avantage ou traitement de faveur dans ses relations avec des tiers.

De même, il est interdit aux employés d'accepter des pots-de-vin à leur profit, au profit des personnes qui leur sont proches et/ou au profit des entreprises du Groupe CENTUNION.

Des paiements ne peuvent pas non plus être effectués à des partis politiques, syndicats ou entités similaires, dans des termes qui ne sont pas expressément autorisés par la législation du pays dans lequel l'entreprise opère.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

6.8.2. Cadeaux, dons et attentions

Les employés du Groupe CENTUNION doivent se conformer aux procédures internes concernant les cadeaux et autres attentions.

En tout état de cause, ils ne peuvent accepter de cadeaux, d'attentions, de services ou toute autre forme de faveur d'aucune personne ou entité susceptible d'affecter leur objectivité ou d'influencer une relation commerciale, professionnelle ou administrative.

En outre, les employés des sociétés du Groupe CENTUNION ne peuvent offrir, directement ou indirectement, des cadeaux, des services ou tout autre forme de faveur à des clients, des partenaires ou toute autre personne ou entité qui entretient ou peut entretenir des relations avec l'entreprise, afin d'influencer illégalement de telles relations.

Aux fins d'application du présent Code, sont considérés comme cadeaux ou attentions autorisés ceux qui remplissent chacune des conditions suivantes :

- Sont autorisés par la législation applicable de chaque pays et par la réglementation interne
- Ne sont pas contraires aux valeurs d'éthique et de transparence adoptées par CENTUNION conformément au présent Code de Conduite.
- Ne portent pas atteinte à la réputation et à l'image de CENTUNION ni des personnes ou entités réceptrices des cadeaux.
- Sont remis ou reçus en vertu d'une pratique commerciale ou d'un usage social de courtoisie généralement admis, et consistent en des objets ou des attentions qui n'ont qu'une valeur symbolique ou économiquement non pertinente.

Les cadeaux ou attentions offerts ou reçus par les employés des entreprises du Groupe CENTUNION qui ne satisfont pas aux exigences contenues dans le présent Code et, par conséquent, ne sont pas autorisés, doivent être refusés ou retournés, sauf autorisation du Conseil d'Administration, ou de la personne déléguée par celui-ci, que l'employé doit toujours consulter dans de tels cas.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

6.9. Prévention du blanchiment de capitaux et financement du terrorisme

En vue de prévenir les opérations de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme provenant d'activités criminelles ou illicites, les employés des entreprises du Groupe CENTUNION doivent accorder une attention particulière aux cas où il existe des indices de manque d'intégrité des personnes ou entités avec lesquelles ils exercent des activités commerciales.

6.10. Protection des données personnelles

CENTUNION promeut l'application des nouvelles technologies en étant conscient des effets dérivés de leur utilisation inappropriée. Par conséquent, CENTUNION s'engage à garantir, au moyen des politiques de protection des données mises en œuvre par la Société, les données à caractère personnel, confiées par ses clients, fournisseurs, employés, institutions et le public en général.

Les employés des entreprises du Groupe CENTUNION ne doivent pas divulguer des données à caractère personnel obtenues auprès de clients, de fournisseurs, de salariés, d'administrations publiques et du grand public de manière à garantir, conformément aux lois applicables, la confidentialité et la confiance que ces collectifs placent en CENTUNION.

CENTUNION et les employés des entreprises de son Groupe doivent respecter les règles de protection des données à caractère personnel établies par les lois et conventions internationales et, à cette fin, ne doivent pas recueillir, traiter, conserver ou communiquer des données à caractère personnel d'une manière contraire aux règles susmentionnées et doivent respecter les droits légitimes des titulaires de ces données.

Les employés autorisent expressément CENTUNION à intégrer leurs données personnelles dans ses fichiers, y compris toutes celles découlant de la gestion de leur relation de travail avec les sociétés du Groupe CENTUNION.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

7. RÈGLES DE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

CENTUNION s'engage à mener ses activités de manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement et à atteindre un niveau élevé de sécurité dans ses processus, ses installations et ses services. De cet engagement découle la politique environnementale de CENTUNION, reprise dans le Manuel de Bonnes Pratiques Environnementales, intégré dans le Manuel de Gestion de la norme ISO 9001 à laquelle l'entreprise est certifiée. Ce Code de Conduite fait expressément référence dans ce chapitre au manuel précité, sans préjudice de la réglementation spécifique en matière d'environnement, qui fait également partie des processus de gestion et de fabrication dans les autres entreprises du Groupe CENTUNION.

Les employés du Groupe CENTUNION sont formés aux principes d'action de base afin d'identifier et de gérer correctement les risques environnementaux et de sécurité.

De même, quelle que soit leur situation géographique, ils doivent assurer leur propre sécurité et contribuer à la protection de l'environnement.

En outre, tous les employés doivent connaître les effets des produits et des procédés qu'ils manipulent, en accordant une attention particulière à la sécurité et à l'impact environnemental de ces produits qui, tout au long de leur cycle de vie, doivent permettre une utilisation sûre et sans effets nocifs pour la santé.

8. COMPORTEMENTS EXPRESSÉMENT INTERDITS PAR CENTUNION

8.1. Principe général

Toute action contraire aux directives comportementales mentionnées dans les sections 5, 6 et 7 du présent Code de Conduite est expressément interdite et non autorisée.

Il est également strictement interdite toute action, prévue ou non dans le présent Code, pouvant constituer une infraction pénale, civile, commerciale, administrative ou fiscale, conformément à la réglementation des pays et territoires dans lesquels le Groupe exerce à titre professionnel.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

8.2. Contrôle interne de la responsabilité pénale

Le contrôle interne de la criminalité constitue un objectif prioritaire pour le Groupe CENTUNION, qui s'est engagé à prévenir, à détecter et à éviter toute action illégale menée dans le cadre de ses responsabilités, en son nom ou pour son compte et à son profit, par n'importe lequel de ses employés.

9. UNITÉ D'APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION

Pour garantir l'efficacité de ce Code de Conduite, CENTUNION créera l'Unité d'Application de la Règlementation, qui sera un organe collégial, exécutif et autonome, composé de représentants de divers secteurs du Groupe et nommés par le Conseil d'Administration.

L'Unité d'Application de la Règlementation relève exclusivement du Conseil d'Administration. Elle a le statut d'organe avec une personnalité morale, doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle au sens du Code pénal et de toutes les fonctions qui lui incombent en tant qu'organe chargé de l'application du Code de Conduite.

L'Unité de l'Application de la Règlementation dispose de l'autorité, des ressources et des moyens nécessaires pour mettre en place et faire appliquer les mesures de contrôle interne appropriées pour détecter, prévenir et éviter les infractions pénales, civiles, commerciales, administratives et fiscales, imputables à la personne morale, ainsi que pour réagir de la manière appropriée au cas où ces infractions seraient commises.

A cet effet, l'Unité de l'Application de la Règlementation effectuera les tâches suivantes :

- Etablissement de la carte des risques
- Conception des contrôles et des plans de détection et de prévention
- Communication et diffusion des éléments ci-dessus
- Révision des systèmes de contrôle
- Formation continue des employés

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

Tout délit éventuel commis par un employé des sociétés du Groupe CENTUNION constitue une infraction au Code de Conduite que la société sanctionnera comme il se doit, sans préjudice de toute autre responsabilité qui pourrait être imputée au contrevenant.

Tout employé qui a connaissance d'une situation de risque d'infraction pénale ou du Code de Conduite doit en informer l'Unité de l'Application de la Règlementation par le biais de la Ligne de Réclamation et de Consultation, qui est déjà opérationnelle, ou par tout autre moyen habilité à cet effet. Avant la mise en place et le fonctionnement effectif de l'Unité de l'Application de la Règlementation, le Conseil d'Administration et les personnes désignées à cet effet seront en charge des fonctions et actions correspondantes pouvant nécessiter une urgence.

L'Unité de l'Application de la Règlementation exerce les fonctions d'enquête, de traitement, d'instruction et de proposition de sanction en relation avec tout comportement constituant une infraction pénale, civile, commerciale, administrative, fiscale ou du Code de Conduite.

L'Unité de l'Application de la Règlementation peut, dans l'exercice de ses fonctions, solliciter la collaboration d'autres organes, départements ou sociétés du Groupe CENTUNION.

10. LIGNE DE CONSULTATION ET DE RÉCLAMATION

L'adresse électronique suivante est habilitée comme ligne de consultation et de réclamation :
codigoconducta@centunion.com

Il s'agit d'un outil d'entreprise destiné à faciliter la formulation confidentielle de toute question sur la portée et l'applicabilité du code de conduite, ainsi que pour signaler ou dénoncer des situations d'infraction ou de risque en relation avec les directives et les comportements réglementés par ledit Code.

La procédure de la Ligne de consultation et de réclamation garantit la confidentialité dans le traitement des réclamations, en particulier l'identité du plaignant, dans le respect total de la législation sur la protection des données. Une analyse fiable et objective de l'éventuelle infraction et le respect total des droits des personnes suspectées d'être impliquées sont également garantis.

CODE DE DÉONTOLOGIE ET POLITIQUE DE CONFORMITÉ CRIMINELLE ET ANTI-CORRUPTION

L'Unité de l'Application de la Règlementation est l'organe responsable du fonctionnement de la Ligne de consultation et de réclamation, ainsi que de l'analyse des réclamations et des consultations qui y sont formulées. A cet effet elle peut solliciter la collaboration d'autres organes, départements, régions, personnes ou sociétés du Groupe CENTUNION.

11. RESPONSABILITÉ ET RÉGIME DISCIPLINAIRE

Les personnes qui enfreignent le présent Code, les règlements internes ou la législation applicable, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant inclure la résiliation du contrat, ainsi que d'autres procédures et sanctions légales éventuelles.

Les autres personnes impliquées dans des actions irrégulières peuvent également faire l'objet de mesures disciplinaires. Cela inclut les personnes qui ne font pas preuve de la diligence requise pour détecter une infraction, les personnes qui refusent de communiquer des informations pouvant être pertinentes lors d'une enquête, ainsi que les supérieurs hiérarchiques qui approuvent, tolèrent, « regardent ailleurs » ou tentent d'exercer des représailles contre un employé qui a signalé de bonne foi une éventuelle infraction.

Les violations du présent Code qui pourraient éventuellement être commises seront analysées au cas par cas et sanctionnées conformément aux procédures internes, conventions et réglementations légales applicables.