

Lignes Directrices du Code d’Ethique

Version:	Version 1.0
Date d’élaboration:	16/11/2015
Date de dernière mise à jour / révision:	16/11/2015
Elaboré par:	Chief Compliance Officer
Approuvé par:	Conseil d’Administration
Responsable du Document:	Comité de Direction

Contenu

Message de la Direction Générale.....	i
Objectif.....	1
Nos Valeurs.....	2
Nos produits	4
Tradition	4
Notre engagement social.....	4
Respect de l'environnement	4
Engagement pour les droits de l'homme et du travail	5
Intégrité.....	5
Palacios et les personnes.....	7
Respect.....	7
Amélioration continue	8
Confidentialité	9
L'entreprise.....	9
Réputation	9
Qualité et sécurité alimentaire.....	10
Dons et parrainages	10
Cadeaux, attentions commerciales et paiements indus	10
Véracité de l'information	12
Utilisation des actifs et des ressources	13
Relations avec les Clients.....	14
Relations avec les Fournisseurs.....	14
Loi de la concurrence (Antitrust Law)	15
Qu'est-ce que notre Code d'Ethique?	16
Pourquoi le Code d'Ethique est-il important?	16
Qui doit respecter notre Code d'Ethique?	16
Que faire si je souhaite consulter ou j'ai un souci?	16
Comment mes inquiétudes seront-elles examinées?	17

Message de la Direction Générale

CODE D'ETHIQUE DU GROUPE PALACIOS

Grupo Palacios a la conviction que tous les employés doivent être traités avec dignité et respect.

En tous et chacun des aspects du rapport professionnel, les employeurs doivent traiter leurs employés comme ils souhaiteraient être eux-mêmes traités.

La satisfaction à 100 % de nos consommateurs internes- c'est à dire, de nos employés- est essentielle à la satisfaction à 100 % de nos consommateurs externes.

C'est pourquoi, Grupo Palacios a mis en place la Politique suivante:

RESPECT DES NORMES ET DES LOIS EN VIGUEUR

Toutes les activités économiques doivent respecter les exigences légales locales et nationales en vigueur, les coutumes et les normes industrielles publiées en ce qui concerne l'emploi et la fabrication. De même, elles seront exécutées avec honnêteté et intégrité.

PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Travail forcé ou esclavagiste: la pratique de travail forcé ou esclavagiste est absolument interdite, ainsi que l'emploi de châtiments physiques, de réclusion, de menaces de violence ou autres formes de harcèlement ou abus physique, sexuel, psychologique ou verbal en tant que méthode disciplinaire ou de contrôle.

TRAVAIL DES ENFANTS

Il est strictement interdit d'avoir recours au travail des enfants. L'âge minimum de recrutement est de 16 ans.

HORAIRE DE TRAVAIL

Tous les employés travailleront dans le respect des lois locales et nationales en vigueur ainsi que des normes industrielles publiées portant sur le nombre de jours et d'heures œuvrés.

Ces employés devront pouvoir bénéficier d'horaires de travail quotidien et hebdomadaire raisonnables et par ailleurs d'un temps de repos suffisant. Excepté dans des circonstances extraordinaires d'affaires, les employés ne devront pas travailler plus de 60 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires et disposeront d'au moins 1 journée libre par semaine.

REMUNERATION

Les employés recevront une rémunération juste et les salaires et les avantages respecteront les lois nationales et locales en vigueur.

NON À LA DISCRIMINATION

La discrimination dans le recrutement et les pratiques d'emploi pour des raisons de race, de couleur, de religion, de genre, d'âge, de capacité physique, d'origine nationale ou autres motifs visés dans les lois en vigueur est formellement interdite.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Sécurité et santé seront assurées aux employés dans leur environnement de travail.

COMMUNICATION

Les employés pourront communiquer leurs initiatives et suggestions au travers de leurs responsables, des boîtes de suggestions et du Service de Ressources Humaines.

SECURITE ALIMENTAIRE

Nous nous efforcerons tous, chaque jour, afin de réduire les risques de nos produits et de garantir les plus hauts standards de sécurité alimentaire. Les employés pourront communiquer leurs initiatives au travers de leurs responsables, des boîtes de suggestions et du Service Qualité.

Objectif

Le Code d'éthique a pour objectif d'établir les valeurs qui doivent guider le comportement dans le Groupe et détermine des directives d'action partagées, acceptées et respectées par tous ses employés.

Ce Code vise à orienter les rapports entre les employés du Groupe et les rapports de ces derniers avec le reste de ses parties prenantes, et les traduit en comportements dans le but d'accomplir la **mission du Groupe Palacios**.

“Satisfaire aux besoins de nos clients en offrant des produits traditionnels, de qualité qui, outre être sains du point de vue nutritionnel, répondent aux nécessités de leur rythme de vie ”.

Nos Valeurs

Depuis 1960, Palacios s'est engagé pour une mission très claire: "Satisfaire aux besoins de ses clients en offrant des produits traditionnels, de qualité qui, outre être sains du point de vue nutritionnel, répondent aux nécessités de leur rythme de vie".

Pour nous, il est clair que nous avons le **goût du travail bien fait**, c'est pourquoi, les plus de 700 personnes appartenant au Groupe Palacios travaillent avec la ferme intention d'améliorer, de progresser de jour en jour.

Tradition

Nous avons le goût du travail bien fait et nous utilisons des techniques traditionnelles dans l'élaboration de nos produits.

Sécurité alimentaire

Nous contrôlons toutes les phases d'élaboration de nos produits pour une mise en marché de produits sûrs.

Internationalisation

Nos produits sont présents dans plus de 30 pays.

L'amélioration continue (R+D+I)

Nous travaillons pour anticiper les besoins du marché et adapter nos produits au consommateur.

Le capital humain

C'est le capital le plus important du Groupe Palacios.

Sécurité

Nous nous efforçons pour le bien-être de nos collaborateurs et travaillons dans le respect des bonnes pratiques, avec des processus et suivant des méthodes de travail sûres, dans le but de réduire les accidents du travail.

La qualité

La qualité est l'axe principal de notre politique d'entreprise, de notre travail et de nos produits.

L'environnement

Nous sommes respectueux de la nature et nous contrôlons l'impact environnemental de nos activités.

L'adaptation

Dans un contexte d'évolution constante, il est essentiel de posséder une grande capacité d'adaptation au rythme des demandes actuelles.

Nos produits

Tradition

Nous avons le goût du travail bien fait et nous utilisons des techniques traditionnelles dans l'élaboration de nos produits.

Notre engagement social

Respect de l'environnement

Nous devons exercer nos activités en minimisant leur impact sur l'environnement.

Le développement économique est compatible avec la protection de l'environnement et par conséquent, il est possible de contribuer au maintien d'un environnement prospère et sain pour nos futures générations, assurant ainsi la durabilité.

Le Groupe exerce ses activités dans le respect de l'environnement, des normes établies dans la réglementation environnementale en vigueur et en minimisant au maximum l'impact de ses activités sur l'environnement.

Le Groupe veillera également au respect de la réglementation environnementale internationale, nationale ou locale de la part de ses fournisseurs. De même, nous nous assurons que les produits que nous offrons à nos clients sont sûrs et exempts de toute substance pouvant porter préjudice à la santé ou à l'environnement.

Nous devons:

- Minimiser la consommation des ressources dans les activités quotidiennes (énergie électrique, eau, papier, toner, etc.).
- Tenir compte des conditions environnementales et de la nature recyclable des matières qui sont utilisées dans les produits fabriqués.
- Réfléchir à l'éventuelle contribution à la préservation de l'environnement lors de l'utilisation d'étiquettes, d'emballages et de conditionnement des produits.

Engagement pour les droits de l'homme et du travail

Nous devons encourager et protéger le respect des Droits de l'Homme et de même, nous assurer de ne contribuer, directement ou indirectement, à aucune infraction ou violation de ces droits.

Le Groupe déclare son engagement pour les Droits de l'Homme et du Travail reconnus dans la législation nationale et internationale ainsi que les principes sur lesquels est basée la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Le Groupe se donne les moyens de veiller au respect des dispositions de l'Organisation Internationale du Travail, notamment, de celles ayant trait au travail des mineurs, et n'admet pas de pratiques contraires à ce principe ni au reste des principes de l'OIT, dans ses entreprises ni parmi celles qui collaborent avec le Groupe. De même, le Groupe déclare son refus total du travail forcé ou obligatoire et s'engage à respecter la liberté d'association et la négociation collective.

Nous devons:

- Soutenir, orienter et travailler avec nos parties prenantes afin d'aider et de contribuer aux initiatives visant à éradiquer les violations des Droits de l'Homme.
- Agir avec la plus grande diligence et planification possible et raisonnable dans nos commandes aux fournisseurs en fonction de leur capacité, et éviter de constituer la cause indirecte d'une dégradation des conditions de travail de leurs employés.

Nous ne devons pas

- Embaucher de personne n'atteignant pas l'âge de travailler ou en âge de scolarité obligatoire établi dans le pays où nous exerçons nos activités.
- Permettre toute discrimination issue du droit d'un employé à prendre librement part à la culture de sa communauté.
- Permettre ou faire une distinction par rapport à un employé, basée sur la situation politique, religieuse ou juridictionnelle du pays ou territoire auquel il appartient.

Intégrité

Nous agissons honnêtement, légalement et de façon équitable avec tous les acteurs de nos relations commerciales.

Les professionnels du Groupe respecteront strictement la législation en vigueur du lieu où ils exercent leurs activités, compte tenu de l'esprit, de la finalité et de littéralité des normes. Tous les engagements et les obligations assumées par la Société dans ses relations contractuelles avec des tiers seront respectés dans leur intégralité ainsi que les usages et bonnes pratiques des pays où ils exercent leurs activités.

Les dirigeants devront connaître, notamment, les lois et les réglementations visant leurs domaines respectifs d'activité. De même, ils devront s'assurer que les professionnels dépendant d'eux reçoivent les

informations et la formation qui leur permettent de comprendre et de respecter les obligations légales applicables à leur fonction.

Il faudra éviter d'employer et d'établir des relations professionnelles avec des parents, quand cela peut affecter l'objectivité de l'exercice professionnel et en tous les cas, le supérieur direct doit en être informé. Tout doute à cet égard devra être transmis au Comité d'Ethique qui évaluera l'existence ou l'absence de conflit d'intérêt.

Il n'est pas permis d'établir de relations avec des clients/fournisseurs pouvant mettre en doute l'indépendance et l'objectivité professionnelle, ni de manifester des attitudes impliquant un abus de pouvoir pour porter préjudice ou bénéficier un tiers lié aux affaires.

Il est entendu par conflit d'intérêt toute situation dans laquelle un employé fait usage de sa position ou de ses relations personnelles de sorte que le professionnalisme nécessaire soit compromis, pouvant ainsi en tirer des bénéfices particuliers ou des bénéfices pour la propre entreprise.

Nous devons

- Eviter des situations où notre intérêt personnel ou celui des personnes rattachées puisse entrer en conflit avec les intérêts du Groupe.
- Baser les critères de sélection des fournisseurs en fonction de la qualité, du prix et du service.

Nous ne devons pas

- Utiliser notre situation dans l'entreprise au bénéfice personnel ou au bénéfice de personnes rattachées.
- Avoir des traitements de faveur pour certains fournisseurs ou prendre des décisions d'achat en fonction d'intérêts personnels.

Palacios et les personnes

“Le capital humain est le plus important du Groupe Palacios”

Respect

Nous devons être conscients des conséquences futures de nos décisions et traiter les autres avec égalité, dignité et politesse.

La gestion des ressources humaines et des relations entre les employés a toujours pour base le respect scrupuleux de la dignité des personnes et est fondée sur les principes de confiance et de respect réciproque.

Le Groupe interdit formellement l’abus d’autorité et tout type de harcèlement, qu’il soit de type physique, psychologique ou moral, ainsi que toute autre conduite pouvant générer un environnement de travail intimidant, offensif ou hostile pour les personnes.

Tous les employés doivent être traités avec respect, de façon professionnelle et aimablement afin de favoriser un environnement de travail agréable, gratifiant et sûr, qui encourage les personnes à donner le meilleur d’elles-mêmes. Les relations entre les employés du Groupe et ceux des entreprises collaboratrices seront également basées sur les critères précédents, dans le respect professionnel et la collaboration mutuelle.

Le Groupe reconnaît le droit de ses employés à exercer leur liberté d’expression, de pensée politique et en général, de participation à la vie publique, à condition de ne pas interférer avec l’exercice de leur activité dans la société, d’avoir lieu hors de l’horaire de travail et de toute installation du Groupe et à condition que cette participation ne puisse mener un observateur extérieur à associer le Groupe à l’une ou l’autre option politique.

Nous devons

- Traiter tous les collègues de façon juste et équitable pour obtenir le respect des conditions et des exigences de leur travail.
- Faire preuve de respect des cultures pouvant différer de la nôtre.
- Nous adapter raisonnablement aux croyances ou coutumes des autres.
- Recruter, développer et promouvoir, indépendamment de l’âge, de la race, de l’origine, du genre, de l’orientation sexuelle, du handicap, de l’opinion politique, de la religion, de l’état civil de la personne ou de toute autre condition protégée par la loi.

Nous ne devons pas

- Permettre que nos décisions concernant le recrutement, la rémunération ou le développement professionnel d’une personne manquent d’objectivité et de transparence.
- Prendre part à un type quelconque de harcèlement ou d’abus ou contribuer à un comportement pouvant être considéré offensif, intimidateur, malveillant ou insultant.
- Accepter ou participer à des comportements qui créent un environnement de travail hostile.

Professionnalisme

Nous sommes engagés pour créer un environnement de travail qui favorise l'intégrité, le travail en équipe, la diversité et la confiance

Le professionnalisme est l'action diligente, responsable, efficiente visant l'excellence, la qualité et l'innovation.

Tous les employés doivent faire preuve d'une conduite professionnelle intègre dans toutes leurs actions et éviter tout comportement qui, bien que ne violant pas la loi, puisse porter préjudice à la réputation du Groupe et affecter négativement ses intérêts et son image publique.

L'intégrité est l'action loyale, honnête, de bonne foi, objective et alignée sur les intérêts du Groupe.

Amélioration continue

Nous travaillons pour anticiper les besoins du marché et adapter nos produits au consommateur.

Afin de maintenir actif notre objectif de positionnement parmi les leaders de notre spécialité de production dans l'industrie agroalimentaire ; pour ce faire, nous savons qu'il nous faut continuer à fournir des efforts organisationnels sur tous les fronts de l'activité de l'entreprise.

Notre désir d'amélioration continue nous pousse à encourager la capacité d'écoute et à prendre en considération les opinions des autres en maintenant une attitude réceptive et de même, à former les employés à l'exécution de leur travail.

Nous devons

- Créer une ambiance de liberté qui permette de manifester des opinions différentes.
- Apprendre des décisions prises par d'autres et analyser les différentes manières de procéder pour évoluer et ne pas rester ancrés dans le passé.
- Ne pas nous autoalimenter et être capable de prendre des risques raisonnables permettant d'avancer vers le succès de la société.
- Etre exigeants les uns avec les autres mais dans le respect des circonstances de chacun.

Nous ne devons pas

- Eviter ou limiter la croissance professionnelle et personnelle de nos collaborateurs.

Confidentialité

Nous devons traiter toute l'information concernant la société de façon confidentielle, en respectant les lois et les politiques établies à cette fin.

Les employés du Groupe Palacios ont accès à l'information confidentielle qui appartient à des clients ou à des fournisseurs. Notre activité nous donne accès à des informations sensibles d'autres entreprises que nous avons l'obligation de protéger et que nous devons traiter de façon confidentielle. Ceci implique l'obligation de ne pas les révéler ou de le faire uniquement avec le consentement de celui-ci.

Tous les employés du Groupe doivent respecter la législation en vigueur en matière de LOPD, ainsi que tout engagement de confidentialité pris auprès de tiers et demander et utiliser exclusivement les données nécessaires à la gestion efficace des activités du Groupe.

Nous devons

- Recueillir ou utiliser uniquement l'information personnelle aux effets de l'activité du Groupe.
- Garantir que les personnes dont nous conservons les informations savent que nous les possédons et comprennent les fins auxquelles elles seront utilisées.
- Partager l'information personnelle seulement si la personne dont nous conservons l'information espère que nous le fassions.
- Conserver l'information personnelle de façon sûre, soit sous format électronique ou imprimé.

Nous ne devons pas

- Partager l'accès à l'information avec les personnes qui ne doivent pas en avoir connaissance.
- Recueillir ou garder l'information inexacte ou non actualisée.
- Stocker l'information qui n'est pas nécessaire de conserver ou la détruire de façon incorrecte.

L'entreprise

Réputation

La confiance sociale et la réputation sont parmi ses actifs les plus précieux.

Un des éléments essentiels de la réputation du Groupe est l'établissement de relations de citoyenneté responsable dans les communautés où il exerce ses activités.

Tous les employés doivent prendre le plus grand soin de préserver l'image et la réputation de la société dans toutes leurs activités professionnelles, notamment dans leurs interventions publiques où ils ne devront pas exprimer leurs opinions ni intervenir au nom de l'entreprise s'ils n'y sont pas autorisés.

Qualité et sécurité alimentaire

Produit sûr et répondant aux exigences, à un prix juste et dans les délais convenus.

Nos clients, en nous choisissant, ont l'assurance de trouver une réponse entièrement fiable, du premier contact à la fin du travail, avec un produit sûr et qui convient à leurs exigences, à un prix juste et dans les délais convenus.

La protection de la santé et du bien-être de nos employés et des collaborateurs avec lesquels nous établissons des relations de travail a pour nous la plus grande importance et relève toujours du comportement éthique, principe qui nous a caractérisés.

Dons et parrainages

Collaborations avec contenu social de soutien aux collectifs défavorisés.

Les dons et bourses doivent être officiellement acceptés par l'organisation correspondante, être justifiables et dûment documentés, indiquant la finalité et la nature de l'activité financée. Il ne peut être réalisé de paiements à l'usage personnel ni de versements sur des comptes privés.

Tous les événements et paiements doivent être spécifiés en détail, documentés et approuvés par le niveau d'autorité correspondant afin de garantir la transparence auprès des entités correspondantes.

Cadeaux, attentions commerciales et paiements indus

Le respect des lois contre la corruption est obligatoire. Nous ne devons offrir, donner ou accepter aucun présent, paiement ou autre bénéfice qui vise à obtenir un avantage incorrect pour le Groupe.

En aucun cas les personnes du Groupe n'auront recours à des pratiques illégales ou non éthiques pour influencer la volonté de personnes étrangères à la société dans le but d'obtenir un bénéfice pour le Groupe ou pour elles-mêmes. Le personnel demeurera attentif afin qu'il ne se produise pas de cas où d'autres personnes ou organisations fassent usage de ces pratiques dans leur relation avec la société.

Le Groupe interdit formellement les paiements non contractuels ou illicites à toute personne ou entité, publique ou privée, dans l'intention d'obtenir ou de maintenir des affaires ou autres bénéfices ou avantages.

Les employés du Groupe ne pourront réaliser, offrir ni recevoir, directement ou indirectement, aucun paiement comptant, en espèces ou tout autre bénéfice qui, par sa valeur, ses caractéristiques ou ses conditions puisse altérer raisonnablement le développement des relations commerciales, administratives ou professionnelles dans lesquelles ils interviennent.

De même, les employés s'abstiendront d'effectuer des paiements visant à faciliter ou accélérer des formalités, consistant en la remise d'argent ou autres valeurs, quel que soit le montant, pour, en échange, assurer ou accélérer le cours d'une formalité ou d'une action auprès d'une instance judiciaire, une administration publique ou un organisme officiel, dans le monde entier.

Les employés veilleront également aux paiements réalisés à /ou par des tiers non mentionnés dans les contrats correspondant, ainsi que ceux réalisés sur des comptes qui s'avèrent ne pas être les comptes habituels dans les relations avec une entité, société ou personne déterminée. Les paiements extraordinaires, non prévus dans les accords ou contrats correspondants seront soigneusement contrôlés.

Nous devons

- Informer notre supérieur immédiat, de toute demande de paiement s'assimilant potentiellement à corruption de la part d'un tiers.
- Rejeter activement l'usage de gratifications sur les marchés où nous travaillons.
- Veiller particulièrement à toutes les circonstances suggérant que des opérations financières inappropriées pourraient avoir lieu.
- Accepter uniquement les paiements des tiers avec lesquels nous effectuons des activités commerciales habituellement et pour lesquels nous avons réalisé un processus correct et complet de due diligence et vérification (y compris les vérifications financières).
- Informer immédiatement de toute inquiétude, par exemple, suite à une rumeur qui suggère qu'un client ou fournisseur est impliqué ou peut être impliqué dans des activités commerciales illicites.

Nous ne devons pas

- Payer, offrir, accepter ou autoriser un pot-de-vin ou une gratification ou demander à quelqu'un de le faire.
- Offrir ou concéder des objets de valeurs afin de garantir ou passer contrat d'affaires sans aucune autre raison. Ceci inclut les paiements en vue de réduire les impôts ou les taxes.
- Réaliser ou autoriser un paiement incorrect ou un pot-de-vin à un fonctionnaire public ou employé d'une entreprise propriété ou contrôlée par les Administrations Publiques.
- Tenter d'induire un fonctionnaire public à commettre une illégalité.
- Ignorer ou manquer à la notification d'une activité de corruption.
- Constituer un fonds non enregistré (comme un montant secret en espèces ou un compte étranger aux livres comptables) en aucun cas ou en aucune circonstance.
- Encourager ou faciliter qu'une autre personne commette ou ignore une activité de corruption.
- Accepter des espèces, des chèques, de billets à ordre ou autres moyens de paiement dont nous soupçonnons l'origine délictueuse.
- Ignorer délibérément ou imprudemment des soupçons raisonnables concernant des opérations financières inappropriées qui pourraient être réalisées.

Véracité de l'information

Nous devons enregistrer et informer de façon précise et objective toute notre information financière et non financière dans le respect des exigences légales et de nos responsabilités.

Toutes les transactions du Groupe devront être rapportées clairement et précisément sur les registres de la société. En particulier, tous les comptes devront figurer correctement sur les registres ainsi que toutes les opérations réalisées et les frais encourus.

Les employés du Groupe s'abstiendront de toute pratique contrevenant l'engagement de rapporter clairement et précisément les transactions sur les registres du Groupe et veilleront spécialement à la fiabilité de l'information saisie dans ses systèmes informatisés.

Toute l'information disponible et exigible relative aux opérations effectuées sera transmise au plus vite aux Instances et entités compétentes.

Il est interdit de falsifier ou de cacher des informations, quelle que soient les circonstances.

Nous devons

- Enregistrer toutes les opérations, mouvements de marchandise ou de fonds, recrutement et vie professionnelle des employés conformément aux dispositions légales applicables dans chaque domaine de l'entreprise, et en respectant, en particulier, le principe d'image fidèle et avec la plus grande diligence.
- Garantir que tous les rapports financiers et analyses dont nous sommes responsables soient transmis avec honnêteté et précision.
- Enregistrer correctement et documenter les opérations en espèces.
- Nous efforcer d'identifier toute représentation potentiellement erronée de comptes, données ou registres ou toute incidence de fraude potentielle ou tromperie et faire part de toute inquiétude concernant la précision des rapports financiers auprès du Directeur Financier ou Directeur de Comptabilité.
- Coopérer pleinement et totalement avec nos audits externes, de même qu'avec les instances compétentes qui demandent l'information.

Nous ne devons pas

- Préparer ou remettre d'information dans l'intention d'en falsifier l'enregistrement.
- Créer un fonds non enregistré ou décrit incorrectement, quel qu'en soit la finalité.
- Modifier tout enregistrement du Groupe, à moins d'être autorisés à le faire par les politiques et les procédures établies.
- Fournir toute information, soit verbalement soit par écrit, concernant nos opérations qui permette à un client ou un fournisseur de faire des affirmations imprécises ou trompeuses.

Utilisation des actifs et des ressources

La propriété de l'entreprise, ses actifs et ses ressources sont à notre disposition à des fins professionnelles et commerciales (affaires). Nous devons garantir leur utilisation correcte et à des fins opportunes.

Le Groupe met à la disposition de ses employés les ressources nécessaires à l'exercice de leur activité professionnelle. L'appropriation induite et l'utilisation incorrecte de ces actifs constituent une fraude.

Tous les employés doivent protéger et faire bon usage des ressources du Groupe et les utiliser de façon responsable. Ils devront les protéger et les préserver de toute perte, dommage, vol ou utilisation incorrecte pouvant entraîner des préjudices aux intérêts du Groupe.

L'obligation de préservation des ressources inclut aussi l'information et la connaissance générée au sein du Groupe et dont il est propriétaire ou a la garde. L'utilisation incorrecte des systèmes informatisés est interdite, ceci inclut également mais ne s'y limite pas, les exemples suivants:

- Tentatives non autorisées d'accéder à l'information protégée.
- Installation de tout logiciel non homologué par le service des systèmes sans son autorisation préalable.
- Activités qui entravent les performances des appareils ou applications.
- Toute activité illégale, immorale ou toute autre pouvant avoir un effet négatif sur la société.

Le suivi des consignes signalées dans les différentes Normes et Procédures de Sécurité de l'Information mises en œuvre par le groupe est impératif, en particulier, celles concernant la Loi Organique de Protection des Données.

Aux fins de protection de l'intégrité de l'entreprise et du reste des employés, la société est autorisée à mettre en place un ensemble de contrôle concernant l'utilisation correcte du courrier électronique, d'internet et de l'équipement informatique, en assurant la dignité et l'intimité du travailleur concerné.

Le courrier électronique ne pourra, en aucun cas, être utilisé pour envoyer de la publicité commerciale, des informations discriminatoires, des lettres en série, du matériel pornographique ou portant atteinte à la morale ou à toute autre fin pouvant enfreindre ce code.

Les employés ne peuvent prétendre à la confidentialité quand ils utilisent le courrier électronique ou Internet, ce qui n'empêche pas une utilisation raisonnable de ces outils par l'employé à des fins personnelles.

Nous devons

- Veiller et protéger tout bien matériel ou immatériel de la société, que ces soient des produits, des ressources informatiques, des marques, des designs, des développements, des informations sur de campagnes, des collections, etc.
- Protéger et utiliser les fonds et les propriétés de la société, en les préservant du vol, de la perte, de la fraude ou de la tromperie.

- Assurer notre seul usage personnel raisonnable des systèmes informatiques de la société, y compris les ordinateurs personnels, de bureau et les dispositifs portables.

Nous ne devons pas

- Installer d'applications sur aucun dispositif de l'entreprise ou connecter à un autre appareil, à moins d'être autorisé par le Service des Systèmes d'Information.
- Partager nos mots de passe personnels avec d'autres personnes.
- Désactiver les mesures de sécurité de l'appareil.

Relations avec les Clients

Nous anticipons et répondons aux besoins de nos clients en agissant avec responsabilité et dans le plus grand respect.

Pour tous les travailleurs du Groupe, dans tous les pays où celui-ci est présent, l'objectif final est que nos produits et services dépassent toutes les attentes des clients. Nous faisons preuve d'enthousiasme et nous nous efforçons pour anticiper et répondre aux besoins de nos clients et nous gagnons leur confiance par notre engagement et notre intégrité dans les relations que nous entretenons avec eux.

Les professionnels ne pourront percevoir aucune sorte de rémunération provenant de clients ou de fournisseurs du Groupe ni, en général, accepter de rémunération quelle qu'elle soit, étrangère aux services dérivés de l'activité propre au professionnel dans le Groupe.

Dans les relations avec les clients, il faut en tous les cas, appliquer les normes de transparence, d'information et de protection, ainsi que les droits reconnus des clients par la législation sur la protection des données à caractère personnel, les services de la société de l'information et autres dispositions applicables.

Nous agissons toujours avec responsabilité et engagement, dans le plus grand respect du client. Toutes les Communications de marketing, comprenant la publicité, les campagnes, les promotions ou parrainages, seront régies par les principes d'éthique et de véracité.

Relations avec les Fournisseurs

Nous devons établir des relations commerciales avec les fournisseurs dignes de confiance qui ont acquis une réputation pour leur gestion professionnelle et éthique des affaires commerciales.

Le Groupe n'achètera aucun type de bien/service de fabricants ou fournisseurs qui n'aient pas de conditions et d'habitudes de travail éthiques et acceptables.

Tous les employés participants à des processus de sélection de fournisseurs et de collaborateurs externes ont l'obligation d'agir avec impartialité et objectivité, en appliquant des critères transparents et alignés sur les questions principes de ce code d'éthique.

Les professionnels du Groupe s'engagent à respecter les procédures internes établies pour les processus d'adjudication, y compris ceux se rapportant, en particulier, à l'agrément de fournisseurs.

Le Groupe diffusera et encouragera l'application des contenus et principes de ce Code d'Éthique parmi ses fournisseurs, notamment, ceux qui se rapportent explicitement à la relation du Groupe avec ses entreprises collaboratrices.

Tous les fournisseurs du Groupe, indépendamment du produit fourni ou du service prêté, doivent accepter le Code d'Éthique et s'engager à respecter ses principes comme élément base de notre relation commerciale. Dans ce sens, ils pourront être soumis aux vérifications que le Groupe jugera opportunes à tout moment.

Loi de la concurrence (Antitrust Law)

Nous devons assurer le commerce juste et la protection des consommateurs en empêchant les pratiques de monopole et de restrictions commerciales illégales.

Qu'est-ce que c'est?

Son objectif est de réglementer le commerce par l'interdiction de restrictions illégales, la fixation de prix et les monopoles. Elle vise à encourager la concurrence entre les entreprises existantes sur un marché et à promouvoir la qualité des biens et services au moindre prix possible, en garantissant une structure de marché efficace.

Comment agir?

Quand il s'agit de concurrents, il ne faut jamais passer d'accord, qu'il soit formel ou informel, écrit ou verbal, pour fixer des prix ou autres conditions de vente, coordonner les offres, assigner des clients, des territoires de ventes ou des lignes de produits, participer à toute autre activité enfreignant les lois anti-trust ou de concurrence applicables. Il ne faut jamais discuter de ces questions avec un concurrent, même dans une ambiance décontractée et informelle.

Il est également important d'éviter les activités qui pourraient favoriser l'infraction aux lois anti-trust ou de concurrence:

- 🔒 Recueil d'information de la concurrence en enfreignant les lois ou nos normes d'éthique.
- 🔒 Falsifier son identité.
- 🔒 L'usage d'influence incorrecte, comme l'offre d'emploi ou d'argent en espèces.
- 🔒 L'obtention d'information directement d'un concurrent.

Conséquences du manquement

L'infraction aux lois anti-trust et de concurrence peut donner lieu à de graves sanctions légales pour notre entreprise et à des accusations criminelles pour les individus impliqués. Les lois sur la concurrence sont complexes et varient suivant le pays. A titre indicatif, il faut consulter le Service Juridique. En cas de soupçon d'une infraction anti-trust, prière de le communiquer et de le rapporter.

Ce que vous devez savoir du Code d’Ethique du Groupe

Qu’est-ce que notre Code d’Ethique?

Le Code d’Ethique définit les normes de comportement responsable que tous les employés du Groupe doivent respecter.

Le Code d’Ethique est conçu pour aider toutes les personnes à se comporter comme il est attendu.

Pourquoi le Code d’Ethique est-il important?

Le Code d’Ethique est un élément clé de notre politique de contrôle interne afin de garantir que nous disposons des mécanismes convenants pour soutenir les employés dans l’accomplissement de leurs obligations et dans l’exercice des activités propres au poste qu’ils occupent (commerciaux, productifs, de gestion) au nom du Groupe.

Il recueille les valeurs d’éthique, les engagements et les bonnes pratiques qui doivent être appliqués à la gestion des affaires.

Nous devons assurer que notre activité se déroule avec la plus grande intégrité.

Qui doit respecter notre Code d’Ethique?

Le présent Code d’Ethique s’applique à toutes les sociétés qui font partie du Groupe Palacios, indépendamment du pourcentage de participation.

Le Code oblige tous les administrateurs, dirigeants et employés du Groupe, indépendamment de la modalité contractuelle qui détermine leur relation professionnelle ou commerciale, poste qu’ils occupent ou domaine géographique où ils exercent leurs activités.

Nous sommes tous responsables du respect de ces consignes comme élément indispensable de notre modèle d’affaires.

Ne pas avoir lu le Code d’Ethique ou ne pas l’avoir signé n’exempte personne de son application et respect.

Le Groupe mettra à la disposition des employés les moyens nécessaires pour accomplir et contribuer à faire respecter les normes de conduite contenues dans le présent Code d’Ethique.

Que faire si je souhaite consulter ou j’ai un souci?

Le Code d’Ethique ne peut décrire toutes les situations qui peuvent se produire. Il existe différents modes de rechercher aide et conseil, tels que: s’adresser à son supérieur immédiat, au Service de Ressources Humaines, à un Responsable du Groupe de toute division Fonctionnelle, à la Gérance ou à la Direction Générale et propriétaire de la société ou envoyer un courrier électronique à l’adresse suivante : denuncias@palacios.es qui se chargera de résoudre vos doutes ou de transmettre l’information au Comité d’Ethique qui est l’instance compétente en la matière dans l’organisation.

Si les décisions de vous devez prendre dans une situation déterminée vous préoccupent, vous pouvez vous aider en vous demandant ce qui suit:

- Est-ce légal?
- Est-ce éthique?
- Est-ce en accord avec le Code d’Ethique?
- Est-ce que je donne un bon exemple?
- Est-ce que je me sentirai à l’aise en expliquant mes actes à mes supérieurs, collègues, famille et amis?
- Est-ce que je serai à l’aise ou le Groupe se sentira à l’aise si d’autres personnes connaissent mes actes au travers des moyens de communication?
- Ai-je consulté mes collègues qui connaissent la question afin qu’ils m’aident à prendre une décision bien fondée?

Si les mesures prises par un collègue vous inquiètent, il suffit peut-être de parler avec cette personne pour résoudre la situation. Dans le cas contraire, vous devriez faire part de ce souci à votre supérieur immédiat.

Les professionnels du Groupe ont le droit et le devoir de mettre en évidence devant le Comité d’Ethique, tout manquement aux principes recueillis dans ces normes.

Comment mes inquiétudes seront-elles examinées?

Dans le cas où, honnêtement et de bonne foi, vous signalez un comportement contraire au Code d’Ethique, vous disposerez du soutien du Groupe.

Tous les examens lancés seront traités, conformément au Code d’Ethique, selon les exigences légales locales et dans le respect des Droits de l’Homme et du Travail de l’employé.

Toute personne soupçonnant une infraction à la réglementation ou à notre Code d’Ethique devrait partager son inquiétude.