

Code de Conduite et pratiques responsables

SYSTÈME DE CONFORMITÉ D'ENTREPRISE

APPROBATION ET MODIFICATIONS

Numéro de version	2
Approbateur	Administrateurs conjoints
Responsable	Responsable du SII
Date de la première approbation	Janvier 2022
Date de la deuxième approbation	Octobre 2025
Modifications apportées	Octobre 2025 : Adaptation de la politique a fin d'intégrer les éléments suivants : • Les modifications découlant de la Loi 2/2023 du 20 février, relative à la protection des personnes signalant des infractions et à la prévention de la corruption. • L'externalisation du Canal Éthique (<i>Whistleblower Software</i>) et la mise à jour des mécanismes disponibles pour la communication d'éventuelles irrégularités. • La désignation du nouveau responsable du SII et l'alignement de ses fonctions sur les exigences des normes UNE 19601:2025 et UNE-ISO 37001:2025.

Table des matières

1. Introduction	5
1.1. Contexte de l'organisation	5
1.2. Organigramme	5
1.3. Objectif	6
1.4. Champ d'application	6
1.5. Vision	6
2. Principes éthiques et relations avec les parties prenantes	7
2.1. Respect des droits humains et des travailleurs	7
2.2. Respect et protection de l'environnement	9
2.3. Rejet absolu de la fraude et de la corruption	10
3. Nos employés	11
3.1. Sélection et évaluation	11
3.2. Responsabilités	11
3.3. Conflit d'intérêts	11
3.4. Fidélité et intégrité des livres, registres et comptes	12
3.5. Actifs et biens	12
3.6. Informations confidentielles	12
4. Relations avec des tiers	12
4.1. Relations avec les clients	13
4.2. Relations avec les administrations publiques	13
4.3. Fournisseurs	13
4.4. Concurrents	13
5. Services	14
6. Santé et sécurité	14
7. Système interne d'information (« SII »)	15
7.1. Conflits d'intérêts et incompatibilités	16
7.2. Interdiction des représailles et mesures de protection des lanceurs d'alerte	16
8. Régime disciplinaire	18
9. Diffusion du code et amélioration continue	19
10. Questions et/ou suggestions	19

Lettre de la direction générale

Au sein de BARCELONESA GROUP, nous sommes engagés en faveur de l'éthique, de la transparence et de l'amélioration continue. Depuis 2022, nous avons mis en place un **Système de Corporate Compliance** afin de garantir les normes les plus élevées en matière d'intégrité et de conformité.

Ce **Code de conduite** constitue une partie essentielle de ce système. Il s'applique à toutes les personnes qui travaillent avec nous, ainsi qu'aux tiers agissant en notre nom. Il doit guider nos décisions et nos comportements, en prônant la tolérance zéro envers la corruption, le respect de la loi et des personnes, la santé et la sécurité, la protection de l'environnement, la concurrence loyale, la confidentialité et la gestion adéquate des conflits d'intérêts.

Nous disposons d'un **Système interne d'information (SII)**, ou canal éthique, géré de manière externe, qui garantit la confidentialité, la possibilité de signaler de manière anonyme le cas échéant et l'interdiction de représailles. Nous vous invitons à signaler de bonne foi tout manquement au Code, à nos politiques ou à la réglementation en vigueur.

Le respect du Code implique d'accepter ces principes et de protéger la réputation de BARCELONESA GROUP. Tout manquement pourra entraîner des mesures disciplinaires, conformément à la réglementation du travail et aux conventions collectives applicables.

Merci pour votre engagement et votre professionnalisme.

Cordialement,

Enric et Albert Collell Galcerán
Administrateurs conjoints

1. Introduction

1.1. Contexte de l'organisation

JOAN COLLELL PASCUAL S.L., ainsi que l'ensemble de sociétés qui en dépendent directement ou indirectement (ci-après « **BARCELONESA GROUP** » ou le « **Groupe** »), constitue un groupe industriel basé à Cornellà de Llobregat (Barcelone), spécialisé dans la distribution, la formulation, le conditionnement et la logistique de produits chimiques et de spécialités. Il occupe une position consolidée sur le marché ibérique et dispose d'une présence internationale au travers de différentes sociétés et centres opérationnels.

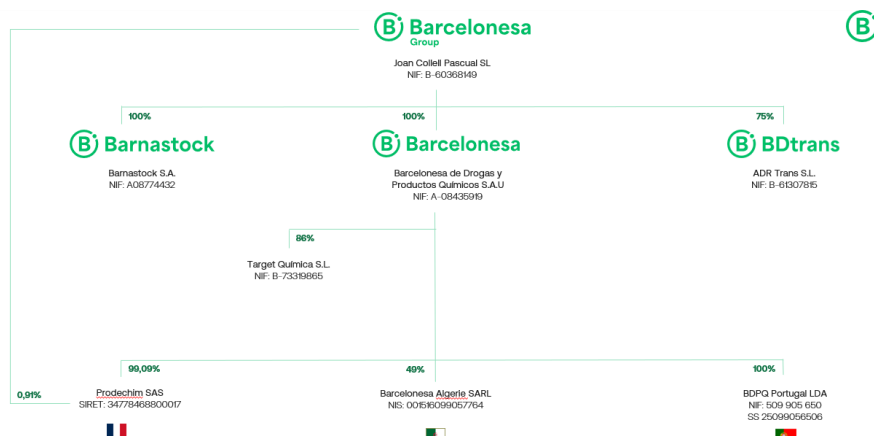
Son modèle économique repose sur des capacités logistiques avancées, complétées par une offre de services à forte valeur ajoutée (*blending, packaging*, conditionnement et solutions sur mesure), une approche technico-commerciale structurée par secteurs et une gestion réglementaire alignée sur les standards les plus élevés en matière de sécurité, de qualité et de conformité.

Au fil de son développement, le Groupe a évolué d'une activité essentiellement distributive vers une plateforme intégrale de solutions chimiques, renforçant sa verticalité de services techniques, investissant dans des installations à fortes exigences réglementaire et consolidant des relations durables avec des fabricants mondiaux et des clients industriels multisectoriels.

Cette évolution s'est accompagnée de la mise en place progressive de systèmes de gestion certifiés, de la standardisation de processus critiques en matière de sécurité et de la professionnalisation de la fonction conformité. Elle s'est concrétisée par l'adoption d'un Code de conduite, le déploiement d'un Système Interne d'Information externe et confidentiel, ainsi que par la mise en œuvre de politiques spécifiques en matière d'anticorruption, de concurrence, d'utilisation des moyens télématiques et de prévention du blanchiment de capitaux.

1.2. Organigramme

Sur le plan organisationnel, BARCELONESA GROUP se structure comme suit :



1.3. Objectif

L'objectif du présent Code de conduite est (i) d'établir les modèles et lignes directrices de comportement professionnel, éthique et responsable devant guider tous les employés, fournisseurs, collaborateurs et autres personnes physiques ou morales liées au Groupe dans l'exercice de leur activité; (ii) de prévenir la commission d'actes délictueux ou illicites dans le cadre de cette activité ; ainsi que (iii) de définir les mécanismes de suivi et de contrôle nécessaires afin de garantir le respect effectif.

1.4. Champ d'application

Le présent Code s'applique aux administrateurs de BARCELONESA GROUP, y compris aux personnes physiques pour les représenter dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi qu'aux professionnels et aux tiers liés au Groupe, tels que fournisseurs, partenaires commerciaux ou autres collaborateurs externes, qui s'engagent à respecter les valeurs, principes et règles de conduite de BARCELONESA GROUP.

Cette application est effective indépendamment de leur niveau hiérarchique des intéressés, de leur localisation géographique, de leur rattachement fonctionnel ou de la société du Groupe pour laquelle ils fournissent des services ou avec laquelle ils entretiennent une relation contractuelle.

1.5. Vision

Notre vision est de devenir un groupe de référence commerciale capable de croître de manière durable et responsable, en plaçant l'intégrité au cœur de chaque décision. Nous aspirons à créer une valeur durable pour nos clients, nos collaborateurs, nos fournisseurs et les communautés dans lesquelles nous opérons, en promouvant une culture fondée sur la transparence, le respect des droits humains, la sécurité et la santé au travail, la diversité et l'inclusion, ainsi que la protection de l'environnement.

Nous nous engageons à respecter strictement la législation en vigueur et les normes éthiques les plus exigeantes, à prévenir la corruption et les conflits d'intérêts, et à encourager l'innovation ainsi que l'amélioration continue comme leviers essentiels pour renfoncer la confiance, l'excellence opérationnelle et un impact positif et durable sur la société.

2. Principes éthiques et relations avec les parties prenantes

Ce Code de conduite constitue l'un des éléments fondamentaux de la gestion de la durabilité et de la responsabilité sociale d'entreprise (**RSE**). Il sert de cadre pour le développement et la mise en œuvre des principes corporatifs de persévérance, de polyvalence et de professionnalisme, qui font partie intégrante de BARCELONESA GROUP.

Ce Code s'inspire et s'aligne sur les principaux standards et cadres internationaux en matière de conduite responsable des entreprises, notamment le Pacte mondial des Nations Unies, les Conventions fondamentales de l'OIT, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi que les Lignes directrices de l'OCDE pour une conduite responsable. Ces référentiels couvrent des domaines tels que les droits du travail, l'environnement, la corruption et les droits de l'homme.

Plus précisément, nous faisons référence aux points suivants :

- Pacte mondial des Nations Unies : initiative des Nations Unies qui promeut dix principes universels en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.
- *Responsible Care* : programme volontaire de l'industrie chimique visant à améliorer continuellement la sécurité, la santé et la durabilité environnementale de ses activités.
- OCDE : lignes directrices pour une conduite responsable des entreprises dans des domaines tels que les droits du travail, l'environnement, la lutte contre la corruption et les droits de l'homme.
- EcoVadis : plateforme d'évaluation de la durabilité analysant les entreprises dans des domaines clés tels que l'environnement, les pratiques de travail, l'éthique et les achats durables.
- Normes de l'OIT : ensemble de conventions et recommandations établissant des droits fondamentaux du travail tels que la liberté d'association, l'élimination du travail forcé et la non-discrimination.
- Directive (UE) 2024/1760 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 relative au devoir de diligence des entreprises en matière de durabilité, qui oblige les entreprises à identifier, prévenir et atténuer les impacts négatifs sur les droits de l'homme et l'environnement dans leur chaîne de valeur.
- ISO 20400 : norme internationale fournissant des lignes directrices pour intégrer la durabilité dans la chaîne d'approvisionnement.
- ISO 26000 : directives internationales orientant les organisations en matière de responsabilité sociale, notamment en ce qui concerne les droits de l'homme, les pratiques de travail et le développement communautaire.

De la même manière, BARCELONESA GROUP tient compte des cadres et bonnes pratiques reconnus dans le secteur chimique dans la mesure de leur applicabilité.

2.1. Respect des droits humains et des travailleurs

BARCELONESA GROUP s'engage à respecter les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies relatifs à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte

contre la corruption, principes universellement reconnus et appliqués dans l'ensemble de ses activités commerciales.

À cet égard, le Groupe s'engage à mettre en œuvre des processus de diligence raisonnable en matière de droits humains, visant à identifier, prévenir et atténuer les éventuels impacts négatifs possibles sur les personnes, tant dans ses propres activités industrielles et commerciales que dans sa chaîne d'approvisionnement. Pour ce faire, il dispose de différents mécanismes tels qu'un canal de signalement et une politique d'achats durables.

Le Groupe respecte également la liberté d'association et le droit à la négociation collective, ainsi que le principe de non-discrimination dans l'emploi et la profession. Il élimine le travail forcé et rejette toute forme de travail des enfants ; ces principes constituant des exigences fondamentales pour le bon développement de toute activité commerciale.

De plus, le Groupe s'engage à respecter les principes de l'Organisation internationale du travail (OIT) en matière de non-discrimination, d'interdiction de la traite des personnes, de lutte contre l'esclavage, de rémunération équitable, de liberté d'association, et d'élimination du travail forcé.

Dans ce sens, et s'agissant de l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, aucune forme de travail des enfants, de travail forcé ou assimilé à de l'esclavage n'est tolérée. Les entreprises fournisseurs doivent vérifier l'âge minimum d'embauche conformément à la législation en vigueur dans leur pays d'origine et veiller à ce que toutes les formes de travail soient librement choisies. Une attention particulière doit être portée aux situations de vulnérabilité, notamment celles touchant les femmes et les enfants.

S'agissant des conditions salariales justes et dignes, BARCELONESA GROUP veille à ce que les tiers garantissent une rémunération équitable, suffisante pour couvrir les besoins essentiels et ceux des personnes à charge. Les salaires légaux ou ceux fixés par les conventions collectives doivent être respectés au minimum, sans distinction fondée sur le genre, l'origine ou toute autre condition personnelle.

BARCELONESA GROUP promeut la non-discrimination fondée sur la race, la nationalité, l'origine sociale, l'âge, le sexe, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'idéologie, les opinions politiques, la religion ou toute autre circonstance relevant de la vie privée ou publique.

Il promeut également l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail, en tenant compte des besoins propres à chaque poste.

Par ailleurs, BARCELONESA GROUP rejette toute forme de violence, de harcèlement physique, sexuel, psychologique, moral ou autre, tout abus d'autorité au travail, ainsi que tout comportement susceptible de créer un environnement intimidant ou offensant pour les droits individuels de ses collaborateurs.

Plus spécifiquement, le Groupe met en œuvre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.

Fidèle à son engagement envers le respect des droits de l'homme et l'intégration dans son environnement économique et social, BARCELONESA GROUP participe activement à la vie de sa communauté entrepreneuriale, sociale et institutionnelle.

2.2. Respect et protection de l'environnement

BARCELONESA GROUP se conforme à la législation environnementale, ainsi qu'aux règles, normes et réglementations applicables dans tous les pays où il exerce ses activités commerciales, de même qu'aux politiques et procédures opérationnelles et environnementales du Groupe.

Compte tenu de la nature de ses activités, BARCELONESA GROUP s'engage notamment à :

- Utiliser efficacement l'énergie, l'eau et les matières premières.
- Réduire les émissions.
- Assurer une gestion responsable des déchets et promouvoir la circularité.
- Garantir une gestion et un traitement sûrs des produits chimiques.
- Prévenir les impacts sur la biodiversité, en particulier dans la chaîne d'approvisionnement.
- Respecter l'ensemble des exigences environnementales applicables. En particulier, et conformément aux obligations propres au secteur, gérer en toute sécurité les substances dangereuses, en appliquant la réglementation en vigueur (telles que REACH ou GHS) et en mettant en œuvre des mesures destinées à prévenir les émissions, rejets et expositions susceptibles de nuire aux personnes ou à l'environnement.
- Sensibiliser le personnel à ses responsabilités en matière de protection de l'environnement.
- Mettre en place un système de gestion environnementale.

Cet engagement se concrétise par les actions suivantes :

- Informer l'ensemble des employés et des fournisseurs du contenu de la Politique environnementale.
- Recourir à l'analyse et à l'optimisation pour améliorer le niveau de protection de l'environnement et prévenir la pollution.
- Mettre en œuvre des mesures visant à mesurer et réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES), tant dans ses opérations propres que, lorsque cela est possible, dans les produits et services fournis à Barcelonesa.
- Gérer les déchets générés de manière sûre et respectueuse de l'environnement, en adoptant toutes les mesures nécessaires pour prévenir les rejets polluants dans les sols, l'eau ou l'atmosphère, et en favorisant la réduction, la réutilisation ou le recyclage des déchets lorsque cela est possible. Les tiers doivent respecter les mêmes engagements.
- Contrôler le respect de la législation et des autres obligations applicables.
- Respecter la réglementation relative à la gestion des déchets, des rejets et des émissions.
- Sensibiliser et former les salariés dont les activités ont un impact environnemental significatif.
- Respecter strictement la loi et appliquer une tolérance zéro envers les infractions.

Le respect des lois locales, nationales et internationales dans tous les lieux où le Groupe exerce ses activités revêt une importance fondamentale pour BARCELONESA GROUP. La violation des lois et réglementations peut entraîner de graves conséquences, notamment des peines d'emprisonnement, des amendes et une atteinte à la réputation.

C'est pourquoi tous les dirigeants de BARCELONESA GROUP ont l'obligation de se familiariser avec les principales lois, directives et politiques internes relevant de leur domaine de responsabilité. Une connaissance approfondie des réglementations et politiques en vigueur est particulièrement essentielle

pour les cadres qui, du fait de leurs fonctions ou de leur rôle, sont chargés de veiller à la conformité du Groupe et de ses employés.

En cas de doute quant à la légalité d'une décision, il convient de contacter le Compliance Officer du Groupe.

2.3. Rejet absolu de la fraude et de la corruption

BARCELONESA GROUP réaffirme son engagement en faveur de la prévention des délits et de la fraude et, en particulier, de l'interdiction de toute pratique susceptible d'être considérée comme irrégulière dans le cadre de ses relations commerciales avec ses clients, fournisseurs, prestataires, concurrents, autorités ou toute autre partie prenante, y compris celles liées au blanchiment d'argent.

Tout comportement frauduleux est strictement interdit, qu'il affecte les actifs du Groupe ou ceux de tiers. Des mesures de contrôle appropriées doivent être mises en place pour prévenir toute activité frauduleuse, notamment la fraude, le détournement de fonds, le vol, l'escroquerie, évasion, l'évasion fiscale ou le blanchiment d'argent.

Au sein de BARCELONESA GROUP, il est interdit d'offrir ou d'accepter des pots-de-vin, de quelque nature que ce soit, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. L'hospitalité d'affaires, lorsqu'elle est offerte de bonne foi et dans des limites raisonnables, ainsi que les dépenses professionnelles destinées à entretenir des relations de courtoisie ou à présenter des produits ou services, sont admises par le Groupe.

Cependant, la Politique Anticorruption de BARCELONESA GROUP établit clairement que ces attentions ne peuvent être offertes ni acceptées lorsqu'elles visent à obtenir ou à accorder un avantage indu. En particulier, aucun avantage, cadeau ou faveur, quelle qu'en soit la nature, ne doit être offert à, ni accepté de la part de personnes exerçant des fonctions publiques.

3. Nos employés

3.1. Sélection et évaluation

BARCELONESA GROUP sélectionne et promeut ses employés en fonction de leurs compétences individuelles et collectives, ainsi que de leurs performances professionnelles.

De plus, BARCELONESA GROUP promeut la non-discrimination fondée sur la race, la nationalité, l'origine sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, le genre, l'état civil, l'idéologie, l'opinion politique ou la religion, ainsi que l'égalité des chances, en tenant compte des exigences propres à chaque poste.

3.2. Responsabilités

Les employés de BARCELONESA GROUP doivent respecter les règles de conduite suivantes :

- (i) Consacrer les heures de travail exclusivement aux activités professionnelles, dans l'intérêt du Groupe ;
- (ii) Éviter tout comportement pouvant être interprété, directement ou indirectement, comme du harcèlement ou de l'intimidation, et signaler au Groupe toute conduite susceptible d'être considérée comme telle ;
- (iii) S'abstenir de toute activité pouvant être considérée, directement ou indirectement, comme illégale ou corruptrice ;
- (iv) Défendre une concurrence libre et équitable ;
- (v) Traiter autrui avec respect et considération.

3.3. Conflit d'intérêts

Les membres de BARCELONESA GROUP doivent éviter toute situation susceptible de générer un conflit d'intérêts. Un conflit d'intérêts survient lorsqu'il existe, directement ou indirectement, une opposition entre les intérêts personnels de l'employé (ou d'une personne qui lui est liée) et les intérêts du Groupe.

En ce qui concerne les conflits d'intérêts potentiels, les employés doivent respecter les principes généraux suivants :

- a) **Indépendance** : agir à tout moment avec professionnalisme, loyauté envers BARCELONESA GROUP et ses actionnaires, et indépendamment d'intérêts personnels ou de ceux de tiers. Ils s'abstiendront donc de privilégier leurs intérêts au détriment de ceux du Groupe.
- b) **Abstention** : s'abstenir de participer aux décisions pouvant affecter BARCELONESA GROUP, de participer à des réunions au cours desquelles ces décisions sont prises et d'accéder à des

informations confidentielles liées à ces situations.

- c) **Communication** : signaler les conflits d'intérêts dans lesquels ils sont impliqués. À cette fin, l'existence ou l'éventualité d'un conflit d'intérêts doit être signalée par écrit au supérieur hiérarchique immédiat ainsi qu'au Compliance Officer.

Il en va de même pour les clients et fournisseurs actuels ou potentiels.

3.4. Fidélité et intégrité des livres, registres et comptes

La transparence de l'information constitue une règle fondamentale qui doit guider l'action des employés de BARCELONESA GROUP. Par ailleurs, aucune opération ni gestion ne doit être conçue ou exécutée de manière à contourner le système de contrôle interne établi.

3.5. Actifs et biens

Les employés doivent protéger tous les actifs de l'entreprise, tels que la propriété intellectuelle, les supports électroniques, les systèmes et moyens informatiques, les équipements, les fonds, les produits et les services, et veiller à leur utilisation légitime et efficace dans le cadre professionnel.

La bonne réputation constitue l'un des actifs les plus précieux de BARCELONESA GROUP. Chaque employé est personnellement responsable d'éviter toute action susceptible de porter atteinte à la réputation du Groupe et doit se conformer à la législation en vigueur ainsi qu'aux règles internes du Groupe.

3.6. Informations confidentielles

Les employés doivent protéger les informations confidentielles, les informations commerciales et les secrets d'affaires de BARCELONESA GROUP auxquels ils ont accès dans le cadre de leur activité et ne peuvent pas les utiliser à des fins personnelles ou au bénéfice de tiers.

De même, les employés s'engagent à ne pas divulguer de données à caractère personnel concernant les professionnels, clients, fournisseurs ou partenaires de BARCELONESA GROUP, sauf avec le consentement exprès des personnes concernées ou lorsque la divulgation est autorisée par la législation en vigueur. En aucun cas, les données personnelles des professionnels ne peuvent être traitées à des fins autres que celles prévues par la loi ou par leur contrat.

4. Relations avec des tiers

4.1. Relations avec les clients

BARCELONESA GROUP est une entreprise orientée vers les besoins de ses clients et fondée sur des relations durables. L'engagement du Groupe consiste à fournir le meilleur service possible afin d'offrir à ses clients la plus haute qualité.

4.2. Relations avec les administrations publiques

Les relations entretenues avec les administrations publiques doivent être empreintes de transparence, d'honnêteté et de rigueur. Il est interdit aux employés de BARCELONESA GROUP, directement ou indirectement, d'offrir, d'accorder ou de tenter d'obtenir un avantage ou un bénéfice indu dans le but d'obtenir un gain pour le Groupe, pour eux-mêmes ou pour un tiers.

En particulier, il est strictement interdit de donner ou de recevoir tout type de pot-de-vin ou de commission de la part de toute partie impliquée, notamment des fonctionnaires, du personnel d'autres entreprises ou partis politiques, des clients, fournisseurs ou actionnaires.

4.3. Fournisseurs

Les employés de BARCELONESA GROUP doivent sélectionner et engager leurs fournisseurs sur la base d'une évaluation objective et impartiale, en évitant tout conflit d'intérêts ou traitement de faveur dans leur sélection.

Le Groupe exige de ses fournisseurs qu'ils respectent les principes éthiques du Groupe dans leurs relations commerciales avec celui-ci, ainsi que la connaissance et le respect, à tout moment, des dispositions contenues dans le présent Code de conduite, auquel ils doivent adhérer.

4.4. Concurrents

BARCELONESA GROUP respecte la réglementation en matière de défense de la concurrence et s'abstient de tout comportement qui constitue ou pourrait constituer une collusion, un abus ou une restriction de la concurrence.

5. Services

BARCELONESA GROUP met tout en œuvre pour se conformer à l'ensemble des lois, normes, réglementations, registres et autres dispositions en vigueur, tant au niveau local qu'international, dans les pays où il exerce ses activités.

Les interactions du Groupe avec ses clients, les autorités de régulation et les organismes de réglementation doivent être, à tout moment, proactives et transparentes.

6. Santé et sécurité

BARCELONESA GROUP promeut un programme de santé et de sécurité au travail et adoptera, à tout moment, les mesures préventives prévues par la législation en vigueur.

Le Groupe a la responsabilité de créer des conditions de travail conformes aux exigences en matière de santé et de sécurité. La protection de la santé et de la sécurité des employés sur le lieu de travail constitue une priorité pour le Groupe.

Les employés de BARCELONESA GROUP s'engagent à respecter et à appliquer les règles relatives à la santé et sécurité au travail, dans le but de prévenir et de réduire au minimum les risques professionnels.

Si un employé prend connaissance d'un accident ou d'une situation dangereuse, il a le devoir d'en informer sans délai le Compliance Officer ou le responsable de la prévention des risques professionnels (« **ORP** ») et, le cas échéant, de prendre les mesures correctives nécessaires.

Le Groupe encourage également les professionnels avec lesquels il collabore à respecter ses normes et ses programmes en matière de santé et de sécurité au travail.

7. Système interne d'information (« SII »)

Tous les employés et cadres de BARCELONESA GROUP doivent signaler tout manquement à la loi, aux normes internes ou aux engagements volontairement assumés par l'organisation, dont ils auraient raisonnablement connaissance ou qu'ils suspecteraient.

À cette fin, le Groupe a mis à disposition de l'ensemble de ses membres un Système Interne d'Information (« SII »), également appelé Canal de signalement, géré par une plateforme externe à BARCELONESA GROUP. Cette configuration garantit en permanence l'anonymat du lanceur d'alerte ainsi que la confidentialité du signalement.

SYSTÈME INTERNE D'INFORMATION (« SII »)	
OBJECTIF	Signaler des comportements inappropriés et irréguliers
DISPONIBLE SUR¹	https://whistleblowersoftware.com/secure/barcelonesagroup-canaldedenuncias
RESPONSABLE DU SII*	Directeur général adjoint

À la demande du lanceur d'alerte, **une réunion en personne** avec le responsable du SII pourra être organisée afin d'exposer et de détailler les faits faisant l'objet du signalement. À cet égard, si un signalement de non-conformité est reçu et qu'aucun rapport n'a été soumis par le lanceur d'alerte, il incombera au responsable du SII de procéder lui-même au signalement via la plateforme prévue à cet effet.

Les signalements peuvent être effectués de manière anonyme ou nominative. Dans les deux cas, ils recevront le même traitement. Les personnes signalant de bonne foi seront protégées contre toute forme de représailles pouvant résulter de leur démarche. Tous les signalements seront, en tout état de cause, traités de manière confidentielle.

Tout signalement présentant un minimum de crédibilité fera l'objet d'une enquête menée avec l'autonomie et l'indépendance nécessaires, tout en garantissant les droits du lanceur d'alerte et des personnes concernées par les faits signalés. Les données seront traitées dans le strict respect de la législation relative à la protection des données à caractère personnel, garantissant en toutes circonstances une confidentialité maximale et l'absence totale de représailles.

Si la véracité du non-respect est prouvée, l'auteur de l'infraction pourra faire l'objet de mesures disciplinaires qui, conformément au Statut des travailleurs et à la convention collective applicable, pourront aller jusqu'au licenciement disciplinaire.

Afin de garantir le bon fonctionnement du SII, le Groupe a approuvé la Procédure de gestion des informations reçues (« **Protocole du SII** »), qui régit l'utilisation du SII ainsi que la procédure à suivre lors de l'enquête portant sur les faits portés à la connaissance de l'organisation.

¹ Site web de BARCELONESA GROUP > Canal Éthique > Créer une nouvelle communication

BARCELONESA GROUP encourage tous les employés, cadres et responsables d'équipe à adopter une attitude proactive et à signaler tout éventuel manquement. De même, les cadres du Groupe doivent s'engager, en plus de ce qui précède, à montrer l'exemple, en étant les principaux garants des principes et valeurs énoncés dans le Code de conduite.

7.1. Conflits d'intérêts et incompatibilités

En cas d'incompatibilité ou de conflit d'intérêts, c'est-à-dire que la personne lorsque la personne visée par le signalement est le responsable du SII, le signalement sera traité soit par le responsable des ressources humaines et/ou par le responsable juridique, soit, le cas échéant, externalisé auprès d'un cabinet d'avocats spécialisé, qui sera chargé d'engager la procédure d'enquête correspondante.

Il en ira de même lorsqu'une incompatibilité empêchera le responsable du SII de traiter un dossier spécifique : elle sera alors écartée de l'ensemble des processus liés audit dossier.

7.2. Interdiction des représailles et mesures de protection des lanceurs d'alerte

Les personnes qui signalent de bonne foi tout type de manquement, conformément aux dispositions du présent document, bénéficient d'une protection contre toute forme de représailles, de discrimination ou de sanction en lien avec les signalements effectués. En particulier, aucune mesure susceptible de porter atteinte à la carrière professionnelle du lanceur d'alerte de bonne foi, ni aucune décision pouvant entraîner la rupture de la relation de travail, ne pourra être prise, que ce soit pendant l'enquête ou à son issue. Le Groupe sanctionnera toute forme de représailles exercées contre un lanceur d'alerte agissant de bonne foi.

L'interdiction de représailles susmentionnée ne fait pas obstacle à l'adoption de mesures disciplinaires lorsque l'enquête interne conclut que le signalement est faux et que son auteur avait pleinement conscience de sa fausseté, ayant agi de mauvaise foi.

La représaille doit être comprise comme toute action ou omission, directe ou indirecte, qui a lieu dans un contexte professionnel, motivée par une plainte interne ou externe ou par une divulgation publique, et qui cause ou peut causer un préjudice injustifié au lanceur d'alerte.

À titre d'exemple, et sans qu'il s'agisse d'une liste fermée, les éléments suivants sont considérés comme des représailles :

- (i) Suspension du contrat de travail, licenciement ou résiliation de la relation d'emploi ou statutaire, y compris le non-renouvellement ou la résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire une fois la période d'essai terminée.
- (ii) Résiliation anticipée ou annulation de contrats pour des biens ou services.
- (iii) Imposition de toute mesure disciplinaire, rétrogradation ou refus de promotions et toute autre modification substantielle des conditions de travail.
- (iv) La non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat indéfini, dans le cas où le travailleur aurait des attentes légitimes quant à ce qu'on lui proposerait un emploi permanent.

- (v) Dommages, y compris les dommages à la réputation, ou la perte financière, la coercition, l'intimidation, le harcèlement ou l'ostracisme.
- (vi) Évaluation négative ou références concernant le travail ou la performance professionnelle.
- (vii) Liste noire ou diffusion d'informations dans un secteur sectoriel particulier, ce qui entrave ou empêche l'accès à l'emploi ou la contractualisation de travaux ou services.
- (viii) Refus ou révocation d'une licence ou d'un permis.
- (ix) Refus de formation.
- (x) Discrimination, ou traitement défavorable ou injuste.

Les mesures énoncées aux paragraphes (i) à (iv) ci-dessus ne sont pas considérées comme des représailles lorsqu'elles sont exercées dans le cadre de l'exercice régulier du pouvoir de gestion en vertu de la législation du travail ou réglementaire du statut du fonctionnaire correspondant, pour des circonstances, faits ou infractions accrédités et non liés à la présentation de la communication.

De même, en application de l'article 36 de la loi 2/2023, il est indiqué que toute personne estimant que ses droits ont été lésés en raison de son signalement ou de sa divulgation publique, après expiration du délai de deux ans, peut solliciter la protection de l'autorité compétente, laquelle pourra, à titre exceptionnel et de manière motivée, prolonger la durée de la protection après avoir entendu les personnes ou organes susceptibles d'être affectés. Le refus de prolonger la période de protection devra également être dûment motivé.

Par ailleurs, les actes ayant pour objet d'empêcher ou d'entraver la présentation de signalements ou de divulgations, ainsi que ceux qui constituent des représailles ou causent une discrimination après la présentation de tels signalements ou divulgations au titre de la loi 2/2023, seront nuls et non avenue et pourront donner lieu, le cas échéant, à des mesures disciplinaires ou correctrices, y compris l'indemnisation des dommages et préjudices subis par la personne lésée.

L'interdiction de représailles s'appliquera également aux personnes liées au lanceur d'alerte et susceptibles de subir des représailles dans un contexte professionnel, telles que ses collègues ou les membres de sa famille.

De la même manière, la protection sera étendue aux personnes ayant aidé le lanceur d'alerte dans le processus de signalement.

BARCELONESA GROUP, conformément aux objectifs de l'article 20 de la Directive sur les lanceurs d'alerte et de l'article 37 de la loi relative à la protection des lanceurs d'alerte, veillera à ce que tous ses membres aient accès, le cas échéant, aux mesures de soutien suivantes :

- (i) **Des informations et des conseils complets et indépendants** sur les procédures et les voies de recours disponibles en matière de conformité, de protection contre les représailles, ainsi que sur leurs droits en tant que personnes concernées.
- (ii) **Une assistance effective**, principalement de la part du responsable du Système Interne d'Information, face aux risques de représailles.
- (iii) **Une assistance juridique** dans les procédures judiciaires ou administratives pouvant découler de leurs signalements, qu'il s'agisse de procédures nationales ou transfrontalières, dans ce dernier cas conformément à la réglementation de l'Union européenne.

- (iv) **Une assistance financière et des mesures de soutien en leur qualité de lanceurs d'alerte**, y compris un accompagnement psychologique, après évaluation des circonstances liées au signalement.

Toutes ces mesures s'entendent sans préjudice de l'assistance à laquelle pourrait avoir droit le lanceur d'alerte au titre de la loi 1/1996 du 10 janvier relative à l'aide juridictionnelle, notamment pour sa représentation et sa défense dans les procédures judiciaires découlant du signalement ou de la divulgation publique.

8. Régime disciplinaire

Conformément aux dispositions de la convention collective applicable et à la législation du travail en vigueur, et afin de garantir l'efficacité du Système de Corporate Compliance de BARCELONESA GROUP, le non-respect des obligations prévues dans le présent Code pourra donner lieu à l'adoption des mesures disciplinaires correspondantes, conformément au régime disciplinaire établi par ladite convention collective.

En fonction de leur nature et de leur gravité, ces manquements pourront être qualifiés de faute grave ou de faute très grave, conformément à l'article 54 du Statut des travailleurs ainsi qu'aux autres dispositions applicables.

9. Diffusion du code et amélioration continue

Le Code de conduite sera mis à la disposition de toutes les personnes liées à BARCELONESA GROUP et porté à leur connaissance. Il fera l'objet de révisions et de mises à jour périodiques.

Toute révision ou mise à jour impliquant une modification substantielle du Code de conduite devra être approuvée par l'organe de direction de BARCELONESA GROUP.

10. Questions et/ou suggestions

N'oubliez pas que toute question ou suggestion relative à l'interprétation ou à l'application du présent Code, ou relatives au Système de Corporate Compliance du Groupe, ainsi que toute question en matière de conformité réglementaire, doit être adressée sans délai au Compliance Officer, à l'adresse e-mail suivante : compliance@grupbarcelonesa.com.

Cependant, tout signalement ou communication concernant des comportements inappropriés ou irréguliers susceptibles de constituer une violation du présent Code ou du Système de Corporate Compliance doit être effectué via le **SII** ou le **Canal de signalement** mis en place à cet effet.

Modes de communication

Questions et suggestions de
Corporate Compliance

compliance@grupbarcelonesa.com

Signaler un comportement
inapproprié et irrégulier

<https://whistleblowersoftware.com/secure/barcelone-sagroup-canaldedenuncias>



barcelonesa@barcelonesa.com

[barcelonesa.com](https://www.barcelonesa.com)

Les données contenues dans ce document sont basées sur nos connaissances.
Ces informations n'impliquent aucune garantie, le client doit le faire
Assurez-vous que le contenu corresponde à son usage particulier.
Notre
les produits sont vendus conformément à nos Conditions générales
de vente.