



CODE ÉTHIQUE

1. INTRODUCTION

Le Code éthique de **GM FOOD** (dorénavant « Code éthique » ou « code ») a pour but d'établir les règles qui doivent régir le comportement éthique de tous ses administrateurs, cadres, employés et du personnel externe¹ (dorénavant « personnes assujetties ») dans l'exercice quotidien de leurs fonctions, en ce qui concerne les relations et interactions que l'entreprise maintient avec tous ses groupes d'intérêt². Ces derniers sont les employés eux-mêmes, les clients, les fournisseurs et collaborateurs externes, les institutions publiques et privées et la société en général.

Le Code éthique de **GM FOOD** reflète le principe de diligence due, appliqué par le groupe pour la prévention, détection et éradication d'irrégularités liées à des manquements au code et aux normes internes établies, y compris celles se référant à des infractions pénales.

GM FOOD entend que la diligence dans ces domaines exige, entre autres, de concevoir et implanter des modèles de contrôle qui analysent régulièrement les risques dans les aspects contemplés dans ce code, garantissent la connaissance des normes dans l'organisation, définissent des responsabilités et établissent des procédures permettant la notification confidentielle d'irrégularités et leur résolution.

2. DOMAINE D'APPLICATION

Ce Code éthique s'adresse aux « personnes assujetties » de **GM FOOD**, indépendamment de la position qu'elles occupent ou du lieu où elles développent leur travail.

Les règles de conduite contenues dans ce code doivent être observées obligatoirement et affectent toutes les entreprises dans lesquelles **GM FOOD** a des parts ou sur lesquelles le groupe détient ou pourrait détenir, directement ou indirectement, le contrôle, entendant par contrôle :

- La détention de la majorité des droits de vote ou
- La faculté de nommer ou destituer à la majorité des membres de l'organe d'administration.

Par ailleurs, **GM FOOD** encouragera et invitera ses fournisseurs et entreprises collaboratrices à adopter les règles de comportement contemplés dans ce Code éthique. Lorsque, au vu des circonstances, cela sera préférable, **GM FOOD** pourra demander à ses fournisseurs, entreprises collaboratrices et contreparties d'officialiser leur engagement quant à l'observation du code ou des règles établies par le groupe.

1 **Personnel externe** : personnel engagé à travers des entreprises de travail temporaire (ETT) ou similaires exerçant des fonctions équivalentes à celles réalisées par les employés de **GM FOOD**.

2 **Groupes d'intérêt** : établissements ou individus pouvant être affectés de manière significative par les activités de l'une des sociétés de **GM FOOD** et dont les actions peuvent affecter la capacité de **GM FOOD** à développer avec succès sa stratégie et atteindre ses objectifs. Les groupes d'intérêt de **GM FOOD** sont des fournisseurs, clients, actionnaires, collaborateurs, administrations publiques et associations à but non lucratif.

De même, l'application du code pourra s'étendre à toute personne ou organisation liée à **GM FOOD** lorsque le groupe le jugera utile et la nature de la relation le permettra.

3. COMITÉ ÉTHIQUE

Le Comité éthique est l'organe hautement responsable de l'accomplissement du Code éthique ; il s'agit d'un organe consultatif et de gestion de toutes les questions relatives au Code éthique et il a, entre autres fonctions, celle de favoriser la diffusion et l'implantation du code en veillant à sa connaissance, sa compréhension et son respect.

Toutes les personnes qui font partie du Comité éthique auront l'obligation de :

- Opérer suivant des critères d'indépendance et d'équité.
- Préserver la confidentialité de toutes les données et actions menées à bien.
- Garantir l'absence de représailles à l'égard des employés ou tierces personnes impliqués dans la consultation/notification.

4. RESPONSABILITÉ DES PERSONNES ASSUJETTIES

Pour le bon déroulement de l'activité de **GM FOOD**, il est absolument nécessaire que les personnes assujetties endossent l'obligation de comprendre et se familiariser avec les implications de ce code, qu'elles s'engagent individuellement à observer.

Les personnes assujetties prennent aussi les engagements suivants :

- Informer, à travers le Canal éthique ou le Comité éthique, des situations qui, même si elles ne sont pas liées à des agissements survenus dans leur cadre professionnel, pourraient impliquer le manquement à ce que prévoit ce code et, notamment, lorsque la situation en question peut donner lieu à un manquement à l'une des obligations légales ou contractuelles auxquelles **GM FOOD** se voit contraint ;
- Fournir au Comité éthique les informations nécessaires pour que ce dernier puisse vérifier l'accomplissement du code ;
- Communiquer au Comité éthique l'existence de toute procédure judiciaire pénale dans le cadre de laquelle la personne assujettie serait mise en examen, accusée ou condamnée, ce devoir de communication s'étendant aux dossiers de sanction traités par des organismes de supervision de l'activité de **GM FOOD** où elle pourrait se voir impliquée.

Les personnes assujetties, à la demande du Comité éthique, devront souscrire une déclaration, sur supports physiques ou télématiques selon ce qui sera établi en temps voulu, confirmant l'accomplissement des engagements émanant de l'acceptation de ce code (Voir alinéa 6).

5. PRINCIPES DIRECTEURS ET RÈGLES DE CONDUITE DE GM FOOD

Ce code sert de base, pour ce qui est des principes et règles de conduite, il ne contemple pas toutes les situations et ne décrit pas toutes les règles. Ci-après sont détaillées les principales règles de comportement établies par **GM FOOD** :

- Nous nous appuyons sur les principes éthiques d'intégrité, honnêteté et transparence, en adoptant à tout moment un comportement dicté par la bonne foi³.
- Nous observons toute législation⁴ applicable dans chacun des pays où **GM FOOD** est présent ainsi que la réglementation interne⁵ établie. En cas de conflit entre la législation et la réglementation interne applicable à **GM FOOD**, c'est toujours la législation qui prévaudra.
- **GM FOOD** met notamment l'accent sur la protection des droits de l'homme et du travail, des employés comme des tierces personnes. Nous disposons de politiques, procédures et contrôles qui permettent de prévenir, détecter et éradiquer des irrégularités ou manquements aux droits des travailleurs, y compris le travail illégal ou l'engagement de personnes mineures. De même, nous remplissons scrupuleusement nos obligations en matière de contributions sociales, dont le paiement des cotisations à la sécurité sociale.
- En matière de sécurité et de santé, nous veillons à notre propre protection et à celle de ceux qui font partie de notre entourage, dont les sous-traitants et fournisseurs. Nous nous appuyons sur l'accomplissement strict de la Loi et nous assurons d'être à même de détecter d'éventuelles déficiences et procéder à leur réparation immédiate. Nous évitons des conduites ou actions pouvant mettre en danger notre sécurité ou celle de tiers, notamment l'imposition de conditions de travail ou de sécurité qui lèsent, annulent ou restreignent leurs droits.
- Nous évitons que les situations personnelles des personnes assujetties n'entrent en conflit, de manière directe ou indirecte, avec les intérêts de l'une des sociétés de **GM FOOD**. Nous devons éviter, identifier et informer des situations de conflit d'intérêts, potentielles ou réelles, sans prioriser en aucun cas les intérêts personnels au détriment de ceux de **GM FOOD**. Dans de telles situations, nous devons nous abstenir d'intervenir et informer immédiatement notre supérieur afin que celui-ci ou la personne désignée par ce dernier décide à ce propos.
- Nous traitons les informations confidentielles⁶ avec la plus grande rigueur pour garantir leur exactitude et le secret professionnel. Tous les employés ont l'obligation de respecter le secret professionnel à l'égard des informations ou données que **GM FOOD** met à leur disposition ou dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur activité.
- Nous garantissons l'égalité d'opportunités et non-discrimination à l'égard des personnes assujetties ou groupes d'intérêt dans tous les domaines du groupe. À cet effet, la sélection des fournisseurs se fera en garantissant l'application de critères objectifs et pondérés.
- Nous refusons tout cadeau, attention, réduction ou invitation qui, de par leur valeur, leur fréquence ou leurs caractéristiques, peuvent être considérés comme affectant le critère objectif de la prise de décision de la personne qui les reçoit. Toutefois, s'ils sont reçus, l'employé suivra la procédure établie dans la réglementation interne de **GM FOOD**.
- Nous observons toutes les lois de défense de la concurrence. Tous les employés de **GM FOOD** devront éviter des accords illégaux tels que, par exemple, accords sur la fixation des prix, sur la part de marché, sur le partage de marchés régionaux ou sur les prix.

3 **Bonne foi** : conviction de la part des personnes assujetties quant à la bonne manière d'agir.

4 **Législation** : réglementation dictée par toute autorité publique.

5 **Réglementation interne** : normes, procédures, instructions et toute documentation auto-imposée par **GM FOOD**.

6 **Information confidentielle** : information écrite ou orale dont la divulgation peut léser, directement ou indirectement, son propriétaire.

- En matière fiscale, nous assumons comme nôtres les engagements de bonnes pratiques établis par les autorités fiscales. Nous n'utilisons pas de structures sociétaires opaques ou établies dans des paradis fiscaux, dont le but serait d'occulter des informations importantes aux administrations fiscales. Nous évitons en toute circonstance l'omission de paiements ou l'obtention d'avantages fiscaux indus et nous fournissons, avec diligence et dans les meilleurs délais, les informations fiscales que nous demandent les autorités.
- Nous utilisons et protégeons de façon adéquate les actifs de **GM FOOD**⁷, en garantissant leur emploi efficace et approprié et en les préservant d'utilisations indues. De même, nous nous interdisons d'aliéner, transmettre, céder ou occulter tout bien appartenant au groupe en vue d'éviter l'accomplissement des responsabilités et engagements de ce dernier face à des tierces parties.
- Nous préservons le personnel et les installations au moyen d'équipements, dispositifs, systèmes et procédures de sécurité.
- Les moyens technologiques que **GM FOOD** met à disposition appartiennent au groupe et sont exclusivement à usage professionnel. Nous ne pouvons pas les utiliser à des fins illicites, pour télécharger, visionner, distribuer ou simplement accéder à des contenus offensifs ou violant les droits de tierces personnes. Ils ne peuvent pas non plus être utilisés pour toute autre activité pouvant léser l'image ou la réputation du groupe, les intérêts légitimes de tierces personnes ou affecter négativement le fonctionnement des systèmes du groupe.
- Nous sommes une organisation politiquement neutre. Nous ne finançons ni ne collaborons en aucun cas avec des partis politiques dans les pays où nous agissons. Les responsables dans le domaine des achats et l'engagement de services doivent s'assurer qu'ils agissent de façon impartiale et objective, de façon renseignée, en suivant scrupuleusement les critères de sélection adoptés par le groupe et en protégeant les informations et connaissances acquises par le groupe dans ce domaine.
- Lorsque nous promotionnons nos produits ou notre groupe, nous le faisons toujours sur la base de leurs caractéristiques objectives, sans les altérer et sans discréditer nos concurrents. Nous veillons à l'accomplissement des caractéristiques des produits publicitaires et au bon fonctionnement des dispositifs de mesure, évaluation ou encaissement des produits que nous commercialisons.
- Notre engagement s'étend aussi aux domaines de la sécurité et de la santé et au respect de l'environnement. Sur ces aspects, notre engagement s'appuie sur l'accomplissement strict de la réglementation applicable. Nous soutenons aussi l'engagement environnemental auprès des fournisseurs, sous-traitants et établissements sous franchise. Nos partenaires et collaborateurs doivent mener leurs activités conformément à la législation environnementale en vigueur.
- Les personnes qui occupent une position de directeur ou gérant feront preuve d'un dévouement exclusif, bien que la Direction des ressources humaines et corporative puisse autoriser des exceptions, dès l'instant que celles-ci peuvent être considérées comme ne constituant pas un conflit d'intérêts à l'égard des activités de **GM FOOD**.
- Nous garantissons l'absence de représailles quant à toute consultation ou notification portant sur des manquements au Code éthique de **GM FOOD** dès l'instant qu'elles sont de bonne foi.

⁷ **Actifs de GM FOOD** : les actifs de **GM FOOD** sont constitués par des biens meubles et immeubles ; espèces, terrains, installations, véhicules, outils, dispositifs informatiques, logiciels, marques, domaines, propriété industrielle, information du groupe, connaissance et produit du travail des employés, etc.

6. CONNAISSANCE ET FORMATION QUANT AU CODE ÉTHIQUE DE GM FOOD

Toutes les personnes assujetties de **GM FOOD** devront confirmer la lecture du Code éthique moyennant le document « Déclaration d'acceptation du Code éthique de **GM FOOD** ».

De plus, le responsable des RH de chaque département remettra à tout nouvel employé, embauché chez **GM FOOD** et considéré comme personne assujettie à ce Code éthique, une copie du présent Code éthique et du formulaire de déclaration d'acceptation du code.

Lorsque les sociétés de **GM FOOD** seront en contact avec ses groupes d'intérêts, elles devront leur communiquer l'existence de ce Code éthique et l'obligation de l'observer dans tout ce qui les affectera.

GM FOOD informera et formera toutes les personnes assujetties quant au contenu de ce Code éthique.

7. MODÈLE DE PRÉVENTION DES INFRACTIONS

GM FOOD dispose d'un Modèle de prévention des infractions qui contemple tous les risques pénaux auxquels le groupe est exposé, conformément à l'article 31 bis du Code pénal.

Le Modèle de prévention des infractions contemple aussi tous les aspects importants qui mettent en évidence l'existence d'un modèle d'organisation et de gestion avec les mesures de surveillance et de contrôle appropriées pour prévenir et, le cas échéant, détecter la commission d'infractions pénales au sein de **GM FOOD**.

GM FOOD doit veiller, à tous les niveaux, à l'application réelle et effective des mesures de prévention et contrôle prévues dans ledit modèle, de sorte que ce système d'autorégulation soit à même d'éliminer les comportements pouvant constituer un risque pour la réputation sur le marché et les actifs matériels et immatériels de **GM FOOD** et ses sociétés.

Ledit modèle sera adapté aux tendances jurisprudentielles et aux modifications que subira le Code pénal, concernant les critères de mise en examen et conditions de prévention et contrôle exigées en matière de responsabilité pénale des personnes morales, et sera mise à jour périodiquement.

8. CANAUX D'INFORMATION

GM FOOD a établi des canaux formels, gérés, régulés et supervisés par le Comité éthique pour que toutes les personnes assujetties puissent :

- Consulter sur un doute quelconque concernant l'interprétation de ce Code éthique ainsi que la législation et la réglementation applicable.
- Communiquer des manquements à ce Code éthique ainsi qu'à la législation et la réglementation interne applicable.

Les personnes assujetties peuvent réaliser les consultations et notifications par :

- Courrier électronique : canal.etico@gmfood.es
- Courrier postal : GM FOOD (Comité éthique). Réf. Canal éthique. Pol. « Empordà Internacional » C/ Germans Miquel, s/n 17469 Vilamalla (Girona)

Par ailleurs, il existera toujours la possibilité de réaliser une quelconque communication ou déposer une plainte auprès du personnel de la Direction des ressources humaines et corporative de **GM FOOD**.

Les données reçues à travers le Canal éthique seront gérées conformément à la réglementation en vigueur relative à la protection des données et seront traitées en toute confidentialité.

GM FOOD ne permettra aucune sorte de représailles ou action négative à l'encontre des employés qui, de bonne foi, auront informé d'une quelconque irrégularité présumée.

9. CONDUITE DE L'EMPLOYÉ QUI QUITTE GM FOOD ET OBLIGATIONS SUBSISTANTES

En cas d'extinction de la relation de travail existant entre un employé et **GM FOOD**, quelle qu'en soit la raison, tout le matériel, tous les moyens et outils de travail de **GM FOOD** dont l'employé sera directement ou indirectement en possession à ce moment-là, ainsi que tous les documents, fichiers et rapports – original ou copie et quel qu'en soit le support –, appartenant à **GM FOOD** et dont l'employé pourrait avoir à sa disposition, seront remis au supérieur hiérarchique immédiat, l'employé n'ayant en aucun cas le droit de les garder ; et, en particulier, il ne conservera aucune copie et devra détruire tous les documents qu'il n'aura pas restitués, notamment ceux qui contiennent des informations sensibles.

Tous les employés acceptent que le résultat du travail qu'ils auront développé pour **GM FOOD**, qu'il revête ou non le caractère de propriété intellectuelle, appartient exclusivement à **GM FOOD**. En conséquence, l'ex-employé ne pourra ni copier ni reproduire ni transmettre un quelconque élément appartenant à **GM FOOD** (y compris, à titre simplement énonciatif et non limitatif, des études, propositions, listes ou inventaires de toute sorte).

De même, au cas où **GM FOOD** aurait conféré des pouvoirs à l'employé, ce dernier, à la demande de **GM FOOD**, remplira de façon immédiate les formalités nécessaires pour que ces pouvoirs soient révoqués et privés de tout effet.

En tout cas, si, pour une raison quelconque, lesdits pouvoirs demeurent en vigueur malgré l'extinction de la relation de travail, l'ex-employé ne devra en aucun cas en faire usage et devra avertir les tierces parties du fait qu'il n'est plus mandaté en tant que représentant de **GM FOOD**. Tout usage abusif ou indu desdits pouvoirs donnera lieu aux actions légales pertinentes de la part de **GM FOOD**, y compris d'ordre pénal si les agissements revêtent un caractère criminel.

L'ex-employé restera lié par son devoir de loyauté à **GM FOOD** et, notamment, par son obligation de maintenir la discrétion et le secret professionnel concernant les informations à caractère sensible et confidentiel dont il aurait connaissance dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle pour le compte de **GM FOOD**.

En dernier lieu, si l'employé et **GM FOOD** ont convenu dans le contrat de travail ou tout avenant à celui-ci de l'existence d'un accord de non-concurrence post-contractuel, l'ex-employé devra l'observer conformément aux termes de ce dernier. Tout manquement audit engagement donnera à **GM FOOD**

le droit d'entamer une action pour réclamer de l'ex-employé le remboursement des sommes qu'il aura éventuellement perçues à ce titre et réclamer les éventuels dommages-intérêts générés par sa conduite récurrente.

10. RÉGIME DISCIPLINAIRE

La procédure de sanction sera entamée sur la base d'une plainte ou d'une communication, à la suite d'une enquête ou de tout autre procédé permettant de porter à la connaissance du Comité éthique la commission de l'infraction présumée.

Le manquement de la part des personnes assujetties sera sanctionné conformément à la législation du travail et autre réglementation applicable, au regard de la nature de la relation existant entre les personnes assujetties et les entreprises de **GM FOOD**, et pourra donner lieu au licenciement ou à la résiliation des services professionnels fournis.

Les conséquences du manquement à ce Code éthique affecteront non seulement le contrevenant mais aussi toute personne assujettie qui, par ses actes ou par omission, aura permis ce manquement.

11. VALIDITÉ DU CODE ÉTHIQUE

Le Code éthique prend effet le jour de sa publication auprès de tous les employés et restera en vigueur tant que son annulation ne sera pas approuvée. Il sera révisé et mis à jour périodiquement par le Comité de direction, sur proposition du Comité éthique qui prendra en compte, à cet effet, les suggestions et propositions des employés et les engagements pris par **GM FOOD** en matière de responsabilité sociale et bonne gouvernance.

Las approbations définitives de chacune des mises à jour du Code éthique seront réalisées par le Conseil d'administration de **GM FOOD**.