



Code éthique de groupe puma

Une déclaration expresse des valeurs, des principes et des modèles de comportement pour le développement de l'activité professionnelle

Juillet 2023

Message du président du groupe

“ J’ai toujours cru fermement que toute organisation, pour survivre et réussir, doit disposer d’un solide ensemble de convictions dans lesquelles fonder toutes ses règles et procédures et être fidèle à ces valeurs. Je pense aussi que pour qu’une société puisse faire face aux défis posés par un monde en évolution constante, à mesure que sa vie d’entreprise s’écoule, elle doit être prête à tout changer à l’intérieur d’elle-même, à l’exception de ses propres valeurs. À cet égard,, le Code Éthique de groupe Puma ne prétend pas être exhaustif, ni couvrir toutes les actions possibles dans le développement de notre activité, cependant, il constitue une déclaration expresse et précise des valeurs, des principes et des modes de comportement qui régissent et devraient toujours régir l’évolution quotidienne de toutes les sociétés qui composent notre groupe.

Tous ceux qui font partie du « Groupe Puma » des organes administratifs jusqu’aux directeurs des services centraux et employés du groupe, sans exception, se sont engagés non seulement à assurer sa stricte conformité, mais aussi à ce qu’il régisse les relations quotidiennes avec tous nos partenaires, fournisseurs, sous-traitants et autres collaborateurs.

En définitive, je suis absolument convaincu que tous les salariés du groupe partageront avec moi les valeurs intrinsèques de notre Code Éthique (intégrité, honnêteté, loyauté, efficacité et responsabilité) et que nous nous efforcerons et donnerons le meilleur de nous-mêmes pour rester un groupe commercial avec succès et digne de confiance de toutes nos parties prenantes.

À Cordoue, en Espagne, 3 octobre 2016.



M. Francisco Jiménez Romero.
Président du “Groupe Puma”.

Index

	Pag.
1. Objet.	04
2. Champ d'application.	04
3. Les modèles de comportement.	04
3.1. Principes de base du comportement.	
3.2. modèles de comportement à caractère générale.	
3.3. Relation entre les membres du groupe.	
3.4. Relation avec le marché.	
3.5. Relation avec la communauté.	
4. Conformité, suivi et contrôle.	10
5. Canal de plaintes.	10
6. Pénalités.	11
7. Publicité.	11
8. Entrée en vigueur.	11

1. Objet

Le présent document constitue le Code Éthique (ci-après “le code”) de l’ensemble des sociétés constituant le groupe commercial sous le nom de “Groupe Puma” (ci-après “le groupe”) et vise à établir une déclaration expresse des valeurs, principes et modèles de comportement qui composent la culture d’entreprise du groupe.

Le processus de diversification et d’internationalisation a mené le Groupe à une nouvelle dimension , où la diversité des personnes et des scénarios sont des valeurs intrinsèques et une des marques de son identité . Dans ce contexte global, tous les membres du Groupe prennent le ferme engagement de respecter la législation en vigueur dans le pays où ils opèrent, en respectant également les bons us et coutumes.

Le présent Code tient à devenir la cadre du développement des valeurs d’entreprise du groupe et à guider le comportement de toutes les personnes qui en font partie, dans le développement de leur activité professionnelle, quel que soit leurs postes et leurs fonctions, en prévenant la Commission de possible comportements délictueux de leurs parts.

2. Champ d’application

Le champ d’application du présent Code s’applique à toutes les sociétés qui font partie du groupe et à toutes les personnes qui le composent, c’est-à-dire les membres des organes administratifs, le personnel de direction et, en général, à tous les salariés du groupe, quel que soit leurs postes et leurs fonctions.

En établissant des relations d’affaires avec d’autres sociétés ou professionnels, il sera pris en compte, comme l’un des critères de sélection, le fait d’assumer des principes de comportement et de gestion similaires à ceux énoncés dans le présent Code. De même, pour les entreprises ou filiales étrangères dans lesquelles le groupe aura désigné un membre de son Conseil d’administration, ces membres proposeront l’adoption de valeurs semblables à celles exprimées dans le présent Code.

3. Les modèles de comportement

3.1. Principes de base du comportement.

i. Intégrité et Éthique.

L’intégrité et l’éthique personnelle et professionnelle, sont des atouts fondamentaux et indispensables pour le groupe. Pour cette raison, tout le monde dans le groupe devra exercer son activité avec objectivité, professionnalisme et honnêteté.

ii. Le respect des Droits de l’Homme.

Toute action du Groupe et des personnes qui le composent observera un respect scrupuleux des Droits de l’Homme des libertés publiques contenus dans la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme des Nations unies.

iii. Respect de la Loi.

Toutes les personnes qui travaillent dans le groupe maintiendront, dans le développement de leurs activités professionnelles, un strict respect de la législation en vigueur dans tous les territoires où le Groupe opère.

L'action d'un dirigeant qui serait contraire à la légalité ou aux indications ou aux ordres, qu'à cet égard il puisse donner, ne dispensent pas les employés de responsabilité agissant sur de telles indications ou ordres.

Aucun ordre qui soit contraire à une norme juridique devra être exécuté. Les employés de manière confidentielle, à travers les circuits établis, doivent communiquer au "Comité de Conformité" l'existence de ce type d'ordres de façon immédiate à travers les circuits établis à cet effet.

3.2. Modèles de comportement à caractère général.**i. Promotion de la réputation du groupe.**

Le Groupe jouit d'une solide réputation, grâce à sa longue expérience et à une équipe de direction fiable, loyale et attachée aux valeurs qui constituent la culture d'entreprise du groupe. En conséquence, chacun des membres du Groupe veillent à la bonne réputation de celui-ci.

ii. Loyauté au groupe et conflits d'intérêts.

Le Groupe s'efforcera toujours de sauvegarder les intérêts de tous les agents qui interviendront dans le développement de l'activité, en mettant en place des procédures et des mesures appropriées pour l'identification et la résolution d'éventuels conflits d'intérêt.

Le personnel du Groupe exercera ses fonctions en tenant compte uniquement des intérêts de la société et, en conséquence, s'abstiendra de toute activité privée ou de simple intérêt personnel qui pourrait entraîner l'apparition de conflits d'intérêt. Toutefois, dans le cas où cette situation se produirait, il faudra le communiquer immédiatement au "Comité de Conformité" qui traitera la résolution situation se produirait.

3.3. Relation entre les personnes du groupe.**i. Le personnel comme source fondamentale de qualité.**

Une des valeurs fondamentales du groupe est le traitement du personnel subordonné comme source fondamentale de la qualité et de l'augmentation de la productivité et tous les cadres du groupe pensent que le personnel forme la partie la plus importante de leur activité. En conséquence, les hauts et moyens dirigeants du groupe n'encouragent pas les attitudes "nous-eux" avec le personnel et considèrent chaque travailleur comme une source d'idées fondamentale pour l'augmentation de la productivité et l'amélioration de la qualité.

En vertu de ce qui précède, le Groupe continuera à respecter au maximum la sécurité de l'emploi de façon permanente, à tout le personnel qui s'y conforme et veillera à la compatibilité de la vie familiale et du travail de tous ses travailleurs.

ii. Environnement de travail.

Le Groupe s'efforcera de créer un environnement de travail où règnera la confiance, le respect et la promotion du travail en équipe. En conséquence, il sera expressément interdit tout abus d'autorité, ainsi que de tout autre comportement susceptible de créer un environnement de travail intimidant ou hostile.

Chacun des membres du Groupe contribuera à maintenir un environnement de travail agréable, gratifiant et sûr, à encourager les personnes, à donner le meilleur d'elles-mêmes dans l'exercice de leurs fonctions. À cet égard, les cadres supérieurs et intermédiaires du Groupe favorisent la communication "face à face" avec tout le personnel pour attiser l'enthousiasme et l'intérêt du travail de leurs subordonnés, de même ils feront connaître les actions du Groupe et le déroulement des affaires à tout le personnel, en encourageant l'échange des points de vues.

En général, les relations entre les employés du groupe devront suivre les règles basiques suivantes:

Les relations entre supérieur - subordonné:

- Donner l'exemple.
- Souligner les réussites.
- Commenter les erreurs.
- Donner un traitement courtois.
- Enseigner en transmettant les connaissances et l'expérience.
- Collaborer à la résolution des problèmes.

Relations entre subordonné - supérieur:

- Être respectueux et discipliné.
- Montrer un désir d'apprendre.
- Transmettre des inquiétudes relatives au travail effectué.

iii. Égalité d'opportunité et de non-discrimination.

Le Groupe garantit l'égalité d'opportunité entre tous ses employés et s'engage à utiliser les ressources nécessaires pour les aider dans leur développement professionnel et personnel. Par conséquent, aucune discrimination ne sera autorisée pour des raisons de sexe, de race, d'orientation sexuelle, de convictions religieuses, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, de handicap ou toutes autres circonstances discriminatoires.

iv. Développement professionnel et Formation.

Le Groupe s'engage à utiliser les moyens et ressources économiques nécessaires pour contribuer à l'apprentissage, la formation et la mise à jour des connaissances et compétences de tous les salariés du groupe afin d'élargir leur horizon professionnel dans le groupe ou simplement d'enrichir leur culture générale.

Pour sa part, le personnel du Groupe participera à des programmes de formation dans la mesure où cela sera requis et s'efforcera de tirer un maximum de profits de ceux-ci, il devra appliquer les connaissances acquises dans l'accomplissement de ses tâches professionnelles.

Ces programmes ont pour objet autant l'acquisition de connaissances permettant le développement professionnel des personnes membres du Groupe que la formation en matière de prévention de risques professionnels.

v. Sécurité et santé au travail.

La sécurité et la santé dans le domaine du travail sont des aspects fondamentaux pour le groupe qui s'engage à mettre les moyens nécessaires pour minimiser les risques au travail, tant pour le personnel lui-même du groupe que pour les sous-traitants.

Toutes les personnes du groupe veilleront activement à créer et maintenir un environnement de travail sûr en anticipant les mesures préventives nécessaires pour créer les meilleures conditions possibles de sécurité et de santé au travail et en respectant scrupuleusement la législation en vigueur et les procédures internes de prévention de risques professionnels dans le développement de leurs activités.

vi. Droit d'association.

Le Groupe s'engage à promouvoir et à respecter le droit d'association et la négociation collective dans le domaine du travail.

vii. Confidentialité des données personnelles et confidentielles.

Toute information du Groupe à caractère non public est considérée comme strictement confidentielle, en appliquant les mécanismes nécessaires à son bon traitement dont il faut préserver son intégrité, disponibilité et confidentialité. Tous les membres du Groupe utilisent ces informations, en cas de besoins, avec la plus grande prudence, tout en préservant son intégrité, en veillant à sa confidentialité et à sa disponibilité et en minimisant les risques découlant de sa diffusion et de son mauvais usage, tant en interne comme en externe.

En outre, seuls les employés autorisés auront accès à ces informations confidentielles, dans la mesure où cela sera nécessaire pour l'accomplissement de leurs fonctions, et ils s'abstiendront de communiquer ou de faire un mauvais usage de celles-ci, pouvant nuire, d'une certaine façon l'image du groupe.

L'obligation de confidentialité se maintiendra, une fois que les employés auront terminé leur activité au sein du groupe et comprendra l'obligation de rendre tout le matériel lié au groupe qui serait en leur possession au moment de la cessation de leur relation de travail.

viii. Utilisation et protection des actifs et des ressources du groupe.

Le Groupe met à la disposition de ses employés, toutes les ressources matérielles nécessaires pour l'exercice de leur activité professionnelle et fournit les moyens pour la protection et la sauvegarde de ceux-ci. Chacun des membres du Groupe est responsable de la bonne utilisation et la protection des actifs et des ressources fournies (installations, équipements informatiques, etc.).

Les équipements et systèmes informatiques ou de communication que le Groupe met à la disposition de ses employés doivent être utilisés exclusivement pour le développement de leur activité professionnelle. C'est-à-dire les systèmes informatiques de l'entreprise ne pourront pas être utilisés à des fins personnelles ou pour nuire ou endommager les systèmes informatiques de tiers, faisant partie du Groupe ou non.

L'utilisation de fichiers ou programmes de provenance externe peut entraîner des risques graves pour la sécurité du groupe et/ou constituer une infraction à la propriété intellectuelle si la licence ou l'autorisation ne sont pas obtenues. En conséquence, il est interdit d'utiliser d'un logiciel non autorisé et la réalisation de téléchargements ou de tout autre comportement qui comporterait le risque d'introduire dans le réseau du Groupe un certain type de virus informatique ou tout autre élément dangereux pour sa sécurité informatique et cela pourra constituer, en outre, une violation des droits de la propriété intellectuelle de tiers.

ix. Qualité et innovation.

Le groupe travaillera au quotidien pour faire atteindre à ses produits un haut niveau de qualité. Il mettra ainsi à la disposition de ses employés, ses meilleures connaissances techniques ainsi que les plus avancées, les meilleures technologies disponibles et il encouragera l'implication de ses travailleurs dans la dynamique de l'innovation.

3.4. Relations avec le marché.**i. Transparence et exactitude des informations.**

Le Groupe s'engagera à transmettre les informations sur les entreprises qui le composent de façon complète et exacte, en permettant aux associés minoritaires, aux analystes et aux autres groupes d'intérêt d'obtenir un jugement objectif sur le groupe.

De même, le Groupe s'engagera à collaborer avec les organes ou entreprises d'inspections ou avec les inspecteurs de l'administration de l'État, quelque soit leur domaine territoriales ou hiérarchiques, et à lui fournir tout ce qui pourrait faciliter l'inspection administrative.

Les personnes du groupe devront veiller à ce que toutes les opérations ayant une portée économique menées au nom du groupe, figurent avec clarté et précision sur les registres comptables appropriés, que l'image fidèle des transactions effectuées y sera représentée et que celles-ci seront à la disposition des auditeurs internes et externes.

En conséquence, ils devront suivre scrupuleusement les normes et principes de comptabilité, réaliser des rapports financiers complets et précis, et disposer de contrôles et de procédures internes appropriés qui garantiront l'élaboration de rapports financiers et comptables qui respecteront la législation en vigueur à chaque moment.

ii. Sécurité.

Tout le personnel du Groupe est tenu de veiller à la sécurité des moyens de paiement utilisés dans les transactions afin de garantir le bon fonctionnement et la traçabilité des procédures de facturation et de recouvrement, protéger les données des clients et prévenir la fraude.

iii. Accomplissement.

Les employés du groupe permettront d'éviter toutes pratiques impliquant le contournement illégal de paiement des impôts au détriment des finances publiques, sécurité sociale et organismes équivalents, ainsi que l'utilisation de structures opaques à des fins fiscaux, étant considérées comme telles, celles qui, par l'interposition de sociétés instrumentales à travers des paradis fiscaux ou des territoires non coopérant avec les autorités fiscales, sont conçues dans le but d'empêcher la connaissance aux autorités fiscales des activités ou le dernier titulaire des biens ou droits concernés.

En outre, le Groupe veillera à ce que les aides demandées ou reçues par les administrations publiques reçoivent un usage approprié et que leur demande et emploi soient transparents, en évitant de fausser les conditions d'obtention ou de leur donner un usage autre que celui pour lesquelles elles ont été accordées.

iv. Gestion des opérations visant à éviter les paiements illicites.

Afin d'empêcher tout paiement illicite, toute opération effectuée avec les fonds du groupe devra être effectuée avec la diligence voulue, en respectant les devoirs requis et, dans tous les cas :

- Devra être dûment autorisée.
- Devra être dûment documentée et enregistrée et le but déclaré de la transaction et son but réel devront coïncider pleinement.
- On devra s'assurer que la destination des paiements effectués sera licite, confirmant titularité effective des comptes à laquelle seront destinées ceux-ci, lesquels devront toujours correspondre avec les données des tiers concernés dans chaque cas.
- Il devra toujours y avoir une proportion raisonnable entre la somme versée et le service reçu ou le produit acheté.

v. Comportement sur le marché et respect de la libre concurrence.

Le Groupe s'engagera à soutenir la concurrence sur les marchés en favorisant la libre concurrence au bénéfice des communautés et des utilisateurs et à respecter les lois établies à cet égard dans les différents pays où il opère, en évitant toute action entraînant un abus ou une transgression de la libre concurrence.

Les employés du groupe éviteront tout type de comportement susceptible de constituer un abus ou la restriction illégale de la concurrence et devront soumettre au Département juridique du groupe tous les doutes qui pourraient survenir dans ce domaine avant de procéder à toute action.

En ce qui concerne la participation du groupe aux appels d'offres, aux concours et aux enchères publiques, on observera les principes d'action nécessaires pour assurer le respect de la légalité administrative en vigueur.

vi. Protection de la propriété intellectuelle et industrielle.

Le groupe est engagé à la protection de sa propre propriété intellectuelle et industrielle et celle d'autrui. À cet égard, les employés respecteront le bon nom des signes distinctifs (brevets, marques, noms commerciaux et modèles d'utilité), la propriété du groupe et les utiliseront uniquement dans le développement adéquat de leur activité professionnelle. En outre, le personnel du groupe prendra l'engagement de respecter la propriété intellectuelle et industrielle que possèdent des tierces personnes étrangères au groupe, devant recueillir, en tout cas, les licences ou les autorisations des titulaires légitimes de ces droits et devront consulter le Département juridique du groupe pour toute utilisation ou situation qui générerait des doutes sur sa légalité.

La création, l'appartenance, la participation ou la collaboration des salariés du groupe sur les réseaux sociaux, forums ou blogs sur internet et les opinions ou les manifestations qui s'y déroulent, seront effectuées de en précisant bien leur caractère personnel. En tout cas, les employés du groupe devront s'abstenir d'utiliser l'image de l'entreprise, les noms commerciaux ou les marques du groupe pour ouvrir un compte ou pour s'inscrire sur ces forums et les réseaux sociaux.

La propriété intellectuelle et industrielle fruit du travail des salariés du groupe au cours de l'exercice de leurs fonctions ayant un rapport avec les activités menées à chaque moment de la part du groupe appartiendront à ce dernier.

vii. Relations avec les fournisseurs et entrepreneurs.

Les processus de sélection des fournisseurs et des entrepreneurs du groupe se développeront en termes d'impartialité et d'objectivité.

Dans les processus de sélection des fournisseurs et des entrepreneurs, les employés du groupe chargés de la réalisation de ces tâches devront appliquer des critères de qualité et d'opportunité, agissant toujours en défendant les intérêts du groupe. En outre, le Comité de Conformité "devra promouvoir entre les fournisseurs et les entrepreneurs du groupe la connaissance de ce code en vue d'obtenir la meilleure application des principes contenus dans celui-ci.

3.5. Relations avec la communauté.

i. Protection de l'environnement et de la légalité urbanistique.

Le Groupe est fermement attaché à la protection, la conservation et l'amélioration de l'environnement et il effectuera ses différentes branches d'activité sous les prémisses de:

- Efficacité de la consommation des ressources.
- Impact négatif minimum sur l'environnement et la société.
- Prévention de la pollution et protection des écosystèmes, du patrimoine historique, culturel et archéologique et de l'environnement socio-économique.

Dans le développement des différentes branches d'activités existantes dans le groupe, tout le personnel devra respecter rigoureusement les lois et autres dispositions à caractère général protectrices de l'environnement et de la légalité urbanistique, ainsi que les politiques internes approuvées en relation à cette matière.

Le groupe organisera les mécanismes et les systèmes de gestion de l'environnement pertinents, encouragera les activités de I+D+I qui amélioreront les processus, fournira les ressources nécessaires et s'efforcera à former ses employés et des partenaires pour la bonne gestion de l'environnement, les risques associés et la gestion optimale du patrimoine naturel.

ii. Prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme.

Les membres du Groupe s'acquitteront des obligations de nature juridique et professionnelle qui, dans chaque cas, pourraient être appliquées aux actions professionnels qui seront menées. En outre, le Groupe exprimera son plus ferme engagement envers les valeurs et les principes énoncés dans ce Code Éthique et ne tolèrera pas la réalisation de pratiques qui pourraient être considérées comme irrégulières dans le développement de ses relations avec les clients, les fournisseurs, les partenaires, les concurrents et d'autres tiers ou groupes d'intérêt.

En particulier, les membres du Groupe accorderont une attention particulière à la prévention de comportements qui pourraient être liés au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme. Pour cela, seront appliqués des mesures de diligences, d'information et de contrôle internes prévues à cet effet et on accordera la plus grande collaboration avec les autorités compétentes.

iii. Corruption et trafic d'influence.

Les dirigeants et employés, ainsi que toute personne externe qui prête ses services au Groupe, dans ses relations avec les administrations publiques nationales, des pays tiers et des organisations internationales ainsi que d'autres particuliers, devront se comporter de manière à ne pas inciter un fonctionnaire public, autorité ou particulier à violer ses devoirs d'impartialité ou tout précepte légal. C'est-à-dire y compris dans le domaine des relations d'affaires privées, il est interdit de fournir n'importe quel type de cadeau ou avantage illicite aux employés de toutes autres sociétés qui auraient la responsabilité de l'acquisition ou du recrutement de biens ou de services, de façon que le manque d'accomplissement de leurs devoirs, ne les poussera pas à se pencher sur l'acquisition de nos produits.

En général, il est interdit d'offrir n'importe quel type de cadeau, de courtoisie, d'invitation, de rémunération ou d'avantage inappropriés aux autorités, aux fonctionnaires ou aux particuliers qui dépasseraient les critères définis dans la politique interne du groupe.

De cette interdiction, qui s'étend également aux personnes étroitement liées par des liens familiaux ou d'amitié au fonctionnaire public, autorité ou particulier se découle les principes suivants:

- L'interdiction de n'importe quel type de comportement ou activité destiné à influencer illégalement le comportement d'un fonctionnaire public ou autorité à prendre ou non, une décision qui pourrait favoriser n'importe quelles entreprises du groupe.
- l'interdiction de recevoir, solliciter ou accepter un avantage de quelque nature non justifié, afin de favoriser face aux tiers qui lui accorde, ou de qui il attend, un bénéfice ou un avantage en violation de ses obligations.

En définitive, c'est la responsabilité de chaque employé de connaître et évaluer correctement les pratiques locales, compte tenu de l'intérêt et la bonne réputation du groupe, en devant toujours appliquer les limites fixées à cet effet par la politique interne. En cas de doute, il faudra consulter le "Comité de Conformité " avant d'effectuer une quelconque action.

iv. Engagement avec la société et le favoritisme.

L'engagement du Groupe avec la société se concrétisera dans le développement et la promotion d'initiatives ciblées pour améliorer la qualité de vie de personnes, de communautés où il opère, tant que cette contribution a un rapport avec les différentes branches d'activités développées par le Groupe.

Cet engagement a été mis en pratique principalement par le biais de la procédure d'action sociale, de parrainage et de mécénat dont la gestion est dûment ciblée à travers la "FONDATION GROUPE PUMA", société sans but lucratif de dont l'objectif essentiel est de favoriser la qualification des professionnels qui font partie du secteur de la construction et de contribuer à leur spécialisation par la promotion d'une formation de qualité.

4. Conformité, suivi et contrôle

La totalité des salariés du groupe a l'obligation de connaître le contenu du présent Code et les valeurs sur lesquelles il s'appuie, en devant respecter et veiller à son application.

Ce Code est dynamique et ouvert à la participation de tous. Par conséquent, il est prié que toute suggestion, doute ou critique soit porté à la connaissance du "Comité de Conformité", qui est l'organe compétent pour assurer le respect du Code et pour promouvoir tant sa diffusion que la formation spécifique nécessaire à sa bonne application.

Le "Comité de Conformité" disposera des ressources nécessaires pour assurer l'application du présent Code et pourra agir de sa propre initiative ou à la demande de tout employé ou de tiers ayant suffisamment d'intérêt par le biais d'une dénonciation faite de bonne foi. Ses décisions auront un caractère inaliénable pour toutes les sociétés qui font partie du groupe et pour tous les employés qui les constituent.

En outre, le Comité de Conformité "établira et tiendra à jour le plan de risques pénaux du Groupe et proposera à l'organe administratif des mesures et des contrôles qu'il jugera nécessaires pour l'amélioration constante du programme de prévention de risques pénaux développés au sein du groupe.

5. Canal de plaintes

Les dirigeants et les employés du groupe auront le devoir de dénoncer immédiatement au "Comité de Conformité" les comportements illicites, les irrégularités et les manquements lorsqu'ils en auront connaissance à travers l'adresse de courrier électronique canaldedenuncias@grupopuma.com.

Les plaintes, en plus de servir à déceler d'éventuelles irrégularités, constituent un outil indispensable pour que le présent Code justifie toute sa validité et pour améliorer constamment son système de prévention de risques pénaux.

L'activité de groupe pourra mettre en évidence de nouveaux conflits et dilemmes éthiques avec lesquels il ne sera pas toujours facile d'appliquer les dispositions de ce Code. En conséquence, il est suggéré que tous les employés et les groupes d'intérêt du Groupe utilisent l'adresse de courrier électronique ci-dessus pour procéder à des consultations en ce qui concerne la pratique professionnelle ou pour informer de possibles violations ou non-respect du Code, garantissant en tous les cas, la plus stricte confidentialité.

Les dénonciations effectuées seront traitées par les voies internes établis et le "Comité de Conformité" veillera à ce qu'il n'y ait aucune sorte de représailles contre les plaignants.

6. Pénalités

Le Groupe exercera les mesures juridiques ou disciplinaires appropriées, conformément à la législation en vigueur, pour éviter le non-respect du présent Code. Le comportement inapproprié et donc soumis à la sanction légale ou disciplinaire, atteindra non seulement celui qui enfreindra le Code, mais également ceux qui, par action ou omission, approuveront ces comportements ou la connaissance de ces infractions et n'essaieront pas d'y remédier immédiatement.

À cet égard, des réglementations spécifiques ou complémentaires pourront être établies pour le développement du présent Code, en incorporant certaines mesures correctives en cas de non-respect.

7. Publicité

Le présent Code sera communiqué à tous les salariés du groupe et sera publié à la fois sur l'Intranet du groupe et sur le site web de l'entreprise.

En outre, le Groupe s'engagera à réaliser les ajustements des actions de communication, formation et sensibilisation dans le but de promouvoir une culture de conformité et de diffuser le contenu du Code à tous les salariés du groupe. À cet effet, seront organisées des séances de formation et de support en ce qui concerne chaque matière de conformité pour chaque domaine spécifique du groupe en expliquant les protocoles et les politiques spécifiques qui affecteront directement ou indirectement à chacun de ces domaines.

L'obligation de conformité du Code sera recueillie spécifiquement dans le contrat d'engagement des employés et le « Comité de Conformité » devra s'assurer de la communication correcte de l'objet du présent Code à des tierces parties qui, pour une raison quelconque, devront être conformes aux normes qu'il contient.

8. Entrée en vigueur

Le présent Code entrera en vigueur le cinquième jour ouvrable à partir de la date de l'approbation des organes administratifs de chacune des sociétés du groupe, et restera en vigueur tant que ces organes administratifs n'auront pas approuvé sa mise à jour, révision ou abrogation.

Le Code sera révisé et mis à jour périodiquement, selon ce qu'indiqueront les organes administratifs des sociétés du Groupe. En tout cas, les éventuelles révisions et mises à jour menées répondront aux changements qui se produiront dans les activités menées par les sociétés du groupe et de la législation en vigueur dont résulte l'application à tout moment.

À Cordoue, en Espagne, 3 octobre 2016.

Francisco Jiménez Romero.
Président du "Groupe Puma".



International service

+34 957 76 40 40

www.grupopuma.com

gpx@grupopuma.com