



Versión aprobada
por el **Consejo de
Administración de
Grupo SANDO** con
fecha 30 de abril
de 2021

código de
conducta

sando

1. Objeto

El objeto del presente Código de Conducta es establecer los principios básicos a los que debe atenerse el comportamiento de las empresas integrantes de SANDO y de todos sus empleados y directivos, en concordancia con la Visión, Misión y Valores aprobados por el Consejo de Administración.

Este Código de Conducta debe guiar a la empresa y a su personal a actuar correctamente y a asumir los valores que contiene como parte de la cultura empresarial, reduciendo la ambigüedad ante la posible aparición de dilemas éticos.

2. Ámbito de aplicación

Este Código de Conducta vincula a las siguientes personas y entidades:

- A los miembros del Consejo de Administración de SANDO.
- A los miembros de los Comités de Dirección de las distintas divisiones y el resto de los componentes de la Alta Dirección de SANDO, entendiéndose a los Directivos como a Directores Generales, Directores y Jefes de Departamento de la sociedad.
- A todos los empleados que desempeñan su trabajo en cualquiera de las empresas integrantes de SANDO, entendiéndose al empleado como a todos los profesionales, técnicos, secretariado y personal de apoyo de la empresa distintos de los directivos.
- Por ámbito a SANDO y a todas las empresas integrantes de su grupo cualquiera que sea el ámbito de negocio o la localización geográfica de dichas empresas y de sus actividades.

Se entenderá por personas relacionadas: cónyuges, hijos menores y cualquier otra persona que dependa substancialmente de personas vinculadas por este Código de Conducta.

Se entenderán vinculadas todas las demás entidades y organizaciones ligadas con SANDO o cualquiera de las empresas de su grupo por una

relación de dominio o cuya gestión, por cualquier otro título, sea responsabilidad de SANDO:

- Contratistas
- Todas las personas físicas o jurídicas, que tengan contrato de algún tipo suscrito con la empresa o participen en cualquier contratación abierta por SANDO.
- Otros contratistas específicos
- Entidades con las que anteriormente se haya suscrito contrato alguno en los doce meses anteriores y se encuentre en la actualidad concluido y liquidado.
- Subsidiarias y asociados de contratistas.
- Entidades que, aunque no sean contratistas por sí mismas, sean subsidiarias o asociados de los anteriormente mencionados en los puntos (1) y (2).

3. Principios básicos de conducta

El comportamiento empresarial y profesional de las entidades y las personas referidas en el apartado anterior deberá atenerse a los siguientes principios básicos:

3.1. Respeto a la legalidad

Las actividades empresariales y profesionales en SANDO se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legalidad vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen.

3.2. Integridad ética

Las actividades empresariales y profesionales de SANDO y sus empleados se basarán en el valor de la integridad y se desarrollarán de acuerdo con los principios de honestidad, evitación de toda forma de corrupción y respeto a las circunstancias y necesidades particulares de todos los sujetos implicados en ellas.

Constituye un requisito fundamental que el trabajo profesional del personal de SANDO sea llevado a cabo con objetividad y que se actúe de manera ética, leal, honrada y de buena fe. Un aspecto importante de estas cualidades es la independencia, aspecto que ha sido reconocido y fomentado tanto por el personal como por SANDO.

SANDO promoverá entre sus empleados el reconocimiento y la valoración de los comportamientos que sean acordes con los principios establecidos en el presente Código.

3.3. Integridad relacional

Toda actuación de SANDO y de sus empleados guardará un respeto escrupuloso a las normas generales de educación y buena conducta que tanto redundan en la buena imagen de la empresa. Estos principios básicos se traducirán entre otros en el cumplimiento de los compromisos que se recogen a continuación:

- Espíritu de equipo y de entrega
- Lealtad
- Austeridad
- Cordialidad y respeto hacia las personas (clientes, colaboradores, subordinados...)
- Los empleados de SANDO deberán cuidar su educación e imagen personal en el desempeño de su actividad y en aras a mantener la buena imagen de la empresa. En este sentido los empleados de Sando mantendrán, en cuanto a la vestimenta y aspecto personal, una actitud de observación de las normas generales de cortesía y aceptación social del entorno, manteniendo siempre y en todo momento, buena presencia.

3.4. Honestidad

Las actividades empresariales y profesionales en SANDO se desarrollarán con absoluto rechazo a la corrupción en todas sus formas, pública y privada, activa y pasiva.

3.5. Transparencia

Facilitar el acceso a los grupos de interés, de manera oportuna en tiempo y forma, a información relevante, veraz, clara y completa sobre las actividades, políticas y gestión de SANDO, para fomentar relaciones basadas en la confianza y buena fe.

3.6. Seguridad

Actuar siempre con respeto y dando cumplimiento a las medidas y normativas de seguridad manteniendo el más alto compromiso con la protección de todos los profesionales con los que nos relacionamos, tanto el personal de SANDO, como el de las empresas auxiliares, proveedores, distribuidores, clientes y demás colaboradores con los que nos relacionamos, garantizando igualmente la integridad de las instalaciones y de los procesos. En SANDO somos conscientes que uno de los pilares básicos para avanzar hacia la excelencia es hacer de la prevención nuestra mejor defensa para mitigar los riesgos, extendiendo nuestra atención más allá del ámbito laboral.

3.7. Sostenibilidad

Promover la continuidad de la actividad de SANDO en el tiempo, reforzando nuestro compromiso con la protección del medio ambiente y el bienestar de la sociedad y mantener unas relaciones con nuestros grupos de interés basadas en la ética y la transparencia.

3.8. Mejora continua

Promover el desarrollo y retención del talento y el conocimiento, buscando la excelencia, actuando con eficiencia y fiabilidad en las operaciones dando cumplimiento a la normativa y estableciendo medidas eficaces para prevenir posibles conductas irregulares que pudieran tener lugar.

3.9. Solidaridad

Trabajar en equipo, buscando siempre el interés global de SANDO, a través de la cooperación entre áreas y en colaboración con clientes y proveedores, manteniendo una actitud positiva hacia el resto de la sociedad.

4. Compromisos internos en la empresa

La relación de SANDO con sus empleados y la de éstos entre sí se basará en el cumplimiento de los siguientes compromisos:

4.1. Trato respetuoso

SANDO asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal. Todo trabajador ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros.

SANDO asume la responsabilidad de tolerar y defender la diversidad de las personas en su sentido más amplio, empezando por la diversidad de cultura, género, raza, religión, orientación sexual, situación familiar, enfermedad, minusvalía, etc.

Cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

4.2. Igualdad de oportunidades

Todos los empleados disfrutarán de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional.

SANDO se compromete a establecer una política efectiva de igualdad de oportunidades para que sus empleados desarrollen su actividad profesional sobre la base del principio de mérito. Las decisiones de promoción estarán siempre basadas en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo.

La selección del personal al servicio de la sociedad se hará de acuerdo con criterios basados en los principios de mérito y capacidad.

La política de personal de la sociedad procurará la ocupación y promoción de personas con minusvalías, dentro de las posibilidades y características de cada puesto concreto de trabajo.

La formación, humana y técnica, continuada del personal constituye un elemento clave en la política de personal de la sociedad, con el doble objetivo, por un lado, de facilitar al trabajador la adquisición de conocimientos y habilidades que le permitan su promoción interna, y

por otro, de incrementar la eficiencia en la actividad desarrollada por la propia empresa en su conjunto.

SANDO se compromete a valorar a los empleados en función de sus capacidades y de su eficacia en el desarrollo de su labor profesional, primándose la promoción interna para la cobertura de los distintos puestos de la organización de la empresa.

SANDO se compromete a una mejora continua para promover el desarrollo y retención del talento y el conocimiento, buscando la excelencia, actuando con eficiencia y fiabilidad en las operaciones dando cumplimiento a la normativa y estableciendo medidas eficaces para prevenir posibles conductas irregulares que pudieran tener lugar.

4.3. Salud y seguridad en el trabajo

SANDO proveerá a sus empleados de un entorno seguro y estable y se compromete a actualizar de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales, así como a respetar escrupulosamente la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades empresariales.

Todos los empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad. Asimismo, deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y promoverán el cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

A tal efecto la sociedad contará con una cobertura de seguros para sus empleados e instalaciones, y exigirá dicha cobertura a los contratistas en la ejecución de toda actividad.

Es un deber por parte de todos los empleados de SANDO, actuar siempre con respeto y dando cumplimiento a las medidas y normativas de seguridad manteniendo el más alto compromiso con la protección de todos los profesionales con los que nos relacionamos, tanto el personal de SANDO, como el de las empresas auxiliares, proveedores, distribuidores, clientes y demás colaboradores con los que nos relacionamos, garantizando igualmente la integridad de las instalaciones y de los procesos. En SANDO somos conscientes que uno de los pilares básicos para avanzar hacia la excelencia es hacer de la prevención nuestra mejor defensa para mitigar los riesgos, extendiendo nuestra atención más allá del ámbito laboral.

4.4. Respeto a la intimidad

SANDO se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos de los empleados que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus negocios o cuya constancia fuese exigida por la normativa aplicable.

Asimismo, SANDO tomará todas las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos de carácter personal de que se disponga y para garantizar que la confidencialidad en la transmisión de los mismos, cuando sea necesaria por razones de negocio, se ajuste a la legislación vigente.

Los empleados que, por motivo del desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros empleados respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán un uso responsable y profesional de la misma.

Todos los empleados del SANDO deben tratar como estrictamente confidencial toda la información obtenida o manejada en el desarrollo de su labor, y relacionada con cualquier contratista o proveedor o con la propia SANDO.

4.5. Conciliación de la vida familiar y profesional

SANDO fomentará el equilibrio entre la vida personal y profesional de sus empleados. SANDO valora los beneficios que para el empleado y para la empresa, conlleva la existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales de sus empleados, por lo que fomentará medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos.

5. Compromisos con terceros

SANDO y sus empleados basarán sus relaciones con autoridades públicas, instituciones, funcionarios, clientes, proveedores, y otros agentes del mercado en los principios de integridad, profesionalidad y transparencia, así como el compromiso de mantener unas relaciones de lealtad con las instituciones o corporaciones profesionales, laborales y sindicales, en las distintas áreas de la actividad de la empresa.

Los empleados de SANDO se relacionarán con instituciones públicas, autoridades y funcionarios de forma ética y respetuosa, manteniendo siempre el buen nombre y prestigio de la empresa.

Como regla general, ningún empleado podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, a cualesquiera autoridades o funcionarios.

5.1. Competencia leal

SANDO se compromete a velar por el cumplimiento de las leyes de defensa de la competencia aplicables en los países donde realiza sus actividades.

Para ello valorará la justicia y equidad como principio fundamental de la libre competencia y de los procedimientos de licitación y contratación de la sociedad. Además, procurará que las relaciones con contratistas y proveedores se inspiren en todo caso en el respeto a las condiciones de cada parte según los principios del libre juego del mercado.

Facilitará que los proveedores y contratistas cumplan la normativa que les sea de aplicación, sin extremar las exigencias a los mismos de forma que le aboque a su incumplimiento.

5.2. Calidad

SANDO se compromete con la calidad de sus productos y servicios.

SANDO establece como directriz de su actuación empresarial la búsqueda de la calidad en sus productos y en sus servicios y pondrá a disposición de sus empleados los medios necesarios para el desarrollo de los sistemas de gestión de la calidad más adecuados en cada momento.

SANDO procurará la mejor satisfacción de las expectativas de sus clientes y desarrollará un esfuerzo de anticipación en el conocimiento de sus necesidades.

5.3. Confidencialidad

SANDO garantiza el respeto de la confidencialidad y privacidad de los datos de terceros que posea.

SANDO se compromete a preservar la confidencialidad de los datos con que cuente referidos a terceros salvo siempre la obligación de carácter legal, administrativo o judicial que supongan obligaciones de entregarlos a entidades o personas o de hacerlos públicos. Asimismo, SANDO garantiza el derecho de terceros afectados de consultar y promover la modificación o rectificación de los datos cuando ésta sea necesaria.

Los empleados de SANDO, en el desempeño de su actividad profesional, guardarán la confidencialidad de los datos en los términos antes expuestos y se abstendrán de cualquier utilización inapropiada de esta información.

5.4. Transparencia, Creación de Valor y Gobierno Corporativo

SANDO asume como principio directriz de su comportamiento empresarial, transmitir una información veraz, completa y que exprese la imagen fiel de la sociedad y del grupo, de sus actividades empresariales y de sus estrategias de negocio.

La comunicación se realizará siempre conforme a las normas y en plazos establecidos por la legislación en cada caso vigente.

La acción empresarial y las decisiones estratégicas de SANDO se enfocarán a la creación de valor para sus accionistas, la transparencia en su gestión, la adopción de las mejores prácticas de Gobierno Corporativo en sus empresas y la observancia estricta de las normas que en esta materia estén en cada momento vigentes.

5.5. Protección del patrimonio empresarial

SANDO y sus empleados buscarán siempre la mejor protección de cuantos bienes y derechos constituyan el patrimonio de las empresas del grupo preservando la confidencialidad de la información relativa al mismo que sólo podrá ser utilizada en relación a las actividades de la empresa.

Los empleados son responsables de proteger los activos de SANDO que les hayan sido encomendados y preservarlos de cualquier pérdida, daño, robo o uso ilegal o deshonesto.

5.6. Utilización de las nuevas tecnologías

Los empleados de SANDO utilizarán de manera adecuada los medios puestos a su servicio por parte de la empresa, como teléfono y ordenadores personales con conexión a redes internas o externas. En este sentido no se utilizarán para fines personales. El uso de la conexión a redes próximas o remotas requerirá la necesidad del desarrollo de las funciones encomendadas por la empresa. En ningún caso se visitarán páginas web o portales de contenido de ocio: chats, blogs o de material pornográfico.

En cuanto al correo electrónico puesto a su servicio por la empresa se utilizará, en el desarrollo de su función, de manera adecuada y lógica, combinándolo con otros medios de comunicación, especialmente el teléfono o la reunión personal. En general no se utilizará el correo electrónico para uso personal o de ocio.

La participación de cualquier empleado en redes sociales será siempre a título personal y en primera persona, sin identificación de SANDO salvo autorización expresa y escrita.

Si se hace mención a actividad profesional deberá aclararse que se hace a título personal y no representa la opinión o posición al respecto de SANDO, adoptando en todo caso un comportamiento o postura acorde con el presente código de conducta.

No se colgarán en redes sociales personales fotografías o videos, que tengan que ver con actividades profesionales de SANDO salvo autorización expresa y escrita del Departamento de Comunicación e Imagen.

5.7. Conflictos de Intereses

Todo empleado de SANDO deberá evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de SANDO y abstenerse de representar a la sociedad o intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, él mismo o un tercero ligado a él por cualquier relación económica, familiar o profesional significativa tuviera un interés personal.

En tal marco queda incluido el reconocimiento de conflicto de interés cuando dos empleados de SANDO desarrollan su actividad profesional en el mismo centro de trabajo, mismo equipo, o exista dependencia jerárquica entre ambos, quedando obligado el empleado a comunicar tal circunstancia al Órgano de Cumplimiento Penal.

Los empleados que se encuentren en cualquier situación susceptible de conflicto están obligados a comunicarlo a su superior jerárquico, en cualquier caso. Los conflictos entre intereses personales e intereses empresariales se resolverán siempre en beneficio de los que corresponden a las empresas de SANDO.

Los directivos y empleados requerirán de autorización expresa previa y escrita del Departamento de Comunicación e Imagen, para remitir información o documentación y realizar declaraciones o manifestaciones de cualquier tipo a medios de comunicación (prensa, radio, televisión) relacionada directa o indirectamente con la actividad de la empresa.

La publicación de estudios o artículos de índole estrictamente técnico en revistas o publicaciones especializadas se comunicará con carácter previo al Departamento de Comunicación e Imagen para su conocimiento.

5.8. Utilización de la información sobre SANDO

SANDO exige de sus empleados que hagan un uso discreto y profesional de la información de la sociedad a la que tengan acceso en el desempeño de su actividad, así como que limiten su utilización a las actividades propias de la empresa y se compromete a establecer sistemas de gestión enfocados al respeto de este principio.

Excepto en el caso de que se haya obtenido consentimiento expreso de la entidad relevante, o de cualquier otra fuente apropiada, o que haya una obligación o derecho legal de mención, o fuera de dominio público o figure en registros u oficinas públicas de libre acceso, los directivos y empleados deben tratar como estrictamente confidencial toda la información relacionada con los asuntos de las entidades relevantes. En particular no deberán divulgar información de los asuntos de la entidad relevante a nadie que no sea personal de SANDO o de aquella. Deben de asegurarse que toda la información a la que se tiene acceso no sea utilizada, o aparente ser utilizada, en provecho de SANDO, en provecho propio o en el de un tercero.

5.9. Relaciones con terceros, dedicación exclusiva e incompatibilidades

Los directivos y empleados no utilizarán su cargo o puesto, tanto en el ejercicio de sus funciones como en sus relaciones con terceros, en beneficio propio ni de personas relacionadas, cualquiera que sea el área de actividad en la que pretendan ejercer su influencia.

La participación de directivos o empleados como ponentes o moderadores en congresos, conferencias o debates relacionados con la actividad propia de la sociedad requiere autorización previa y escrita de la Dirección de la empresa.

Así mismo los directivos y empleados requerirán autorización previa y escrita para impartir clases docentes o conferencias.

Los directivos y empleados desarrollarán su actividad en SANDO en régimen de exclusividad, siendo incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad laboral, profesional o empresarial retribuida. Cualquier excepción deberá ser autorizada.

5.10. Independencia e imparcialidad

Los directivos y empleados no pueden participar en estudios, proyectos u obras, evaluación de ofertas o adjudicación de los citados trabajos que se desarrollen en SANDO y puedan estar relacionados con cualquier entidad relevante con la que tengan directamente, o a través de personas relacionadas, un interés financiero directo o indirecto, o en el que tengan cualquier relación de tipo empresarial o personal que pueda afectar a la independencia.

Sin perjuicio de lo anterior, un directivo o empleado debe evitar estar involucrado en trabajos relacionados con una entidad relevante, en la que los puestos de responsabilidad estén ocupados por un familiar del consejero, directivo o empleado o de su cónyuge.

El directivo o empleado debe informar al Órgano de Cumplimiento Penal sobre cualquier entidad relevante donde algún familiar mantiene una posición/cargo de responsabilidad de tal forma que no desarrolle trabajo o labor alguna en relación a la misma.

A pesar de la generalidad de lo indicado, se permiten, previo conocimiento del Órgano de Cumplimiento Penal, siempre y cuando estén encuadradas dentro del curso normal del negocio de la entidad

relevante y se efectúen en condiciones de mercado, la compra de bienes y servicios en términos ventajosos siempre y cuando esos términos estén al alcance de organizaciones de tamaño y situación similar.

En ninguna circunstancia se permite la obtención de préstamos de entidades relevantes o de instituciones financieras con la garantía de una entidad relevante por parte de directivos, empleados o personas relacionadas.

En relación a regalos y favores recibidos, la aceptación de regalos o favores de entidades relevantes abre las puertas a posibles alegaciones de parcialidad. En principio, al menos que éstos sean triviales o de carácter general, no se deberán aceptar sin la aprobación del Órgano de Cumplimiento Penal. En la práctica esta norma se debe interpretar con sentido común: la relación con una entidad relevante puede ser dañada sin necesidad por el hecho de no aceptar, por ejemplo, un regalo de Navidad o de boda sin otro motivo más que de amistad. Los directivos y empleados deben consultar al Órgano de Cumplimiento Penal si las circunstancias sugieren dudas sobre la aceptación de un regalo o favor (incluyendo hospitalidad inusual) de una entidad relevante.

5.11. Nombramientos de cargos directivos

Con el objeto de evitar posibles conflictos de intereses, los directivos y empleados no pueden mantener cargos directivos o de administración o similares en entidades relevantes u otras organizaciones relacionadas con ellas o en sociedades proveedoras de SANDO.

No se incluyen en la prohibición anterior, entre otros supuestos, el nombramiento como directivo de una entidad participada mayoritariamente por SANDO o por el accionista de SANDO, el nombramiento como directivo de una compañía que recoja los activos de directivos o empleados o persona relacionada o a través de la cual desarrollar un hobby o cuyo objeto social no sea el lucro, el nombramiento como directivo o miembro de un comité de gestión de una institución de caridad o sin ánimo de lucro, el nombramiento como albacea de un fallecido, el nombramiento como directivos o administradores cuando SANDO (el Consejero Delegado en el caso de directivos y empleados) lo considere oportuno y no dé lugar a un conflicto de intereses y no vaya en detrimento de los intereses de la empresa.

Los directivos y empleados no pueden mantener cargos directivos en asociaciones, federaciones o cualquier otro tipo de colectivo de profesionales o empresarios relacionados con la actividad de SANDO. La simple pertenencia como asociado o miembro de dichos colectivos deberá ser autorizada por el Órgano de Cumplimiento Penal.

Las prohibiciones y requisitos de autorización previstos en los párrafos anteriores no alcanzan a la pertenencia a colegios profesionales, a los que fuere obligatoria la inscripción para el desarrollo de la labor profesional en la sociedad, o al desempeño de cargos directivos en los mismos colegios.

6. Compromiso social y medioambiental

La Responsabilidad Social Corporativa de SANDO, entendida como su compromiso social y medioambiental en el desarrollo de sus actividades forma parte inseparable de su modelo de negocio.

SANDO está comprometida con el desarrollo de actividades de patrocinio, mecenazgo y acción social, realizadas por la organización o canalizadas a través de la colaboración con organizaciones sociales.

Incentivará y promoverá además la colaboración de sus empleados con organizaciones de interés social.

Todos los empleados de Sando, independientemente de la función que desempeñan en la organización, deben trabajar de forma responsable y eficiente los recursos naturales, desarrollando su actividad de forma respetuosa con el medio ambiente, con el objetivo común de lograr la mejora de la salud y el bienestar de toda la sociedad.

Sando está comprometida en mejorar el medioambiente a través de medidas preventivas y del uso de tecnología respetuosa con el medio ambiente.

SANDO difundirá y apoyará la conciencia medioambiental y social.

7. Gobernanza del Código de Conducta

7.1. Órgano de Cumplimiento Penal

El Consejo de Administración de SANDO promoverá e impulsará activamente la difusión y cumplimiento del presente Código de Conducta y de sus políticas de desarrollo y/o complemento, a cuyo efecto se adoptaron las siguientes medidas:

7.1.1. El Consejo de Administración de SANDO ha decidido nombrar como figura representante y responsable de la gobernanza del Código de Conducta, un Órgano de Cumplimiento Penal, órgano formado por el director financiero y el director de asesoría jurídica del grupo, que se encargarán del control y el cumplimiento de las normas contenidas en el presente Código de Conducta, por un periodo de dos (2) años prorrogable por períodos de la misma duración. Dichas personas, poseen poderes autónomos e independientes de iniciativa y control.

7.1.2. Elegidos por sus cualidades personales, y por su conocimiento del Sector en el que se desarrolla la actividad de SANDO, la oficina de cumplimiento normativo aporta además formación específica en materia financiera, jurídica y de cumplimiento normativo. En cualquier caso, se deberá verificar que exista una separación operacional suficiente que garantice su independencia, evitando situaciones de potencial conflicto de intereses en el ejercicio de la función, y que no incurra en consideraciones de incompatibilidad de los cargos a desempeñar.

7.1.3. Se le encomienda al Órgano de Cumplimiento Penal, entre otras, las siguientes funciones:

- a. Desarrollar y/o proponer que sean desarrolladas las políticas, protocolos y procedimientos que desarrollen los principios enumerados en el presente Código.

- b. Definir y establecer los procedimientos necesarios para la supervisión y cumplimiento del presente Código y la normativa relacionada con el mismo.
- c. Establecer un programa de formación y difusión del Código de Conducta y políticas, protocolos y procedimientos asociados, para su conocimiento y cumplimiento por parte de todos los profesionales de la Sociedad.
- d. Implementar y gestionar el Canal Ético de denuncias, así como realizar las investigaciones oportunas en relación a posibles incumplimientos del presente Código.
- e. Llevar y custodiar el registro de todas las incidencias que se produzcan en SANDO en relación con el cumplimiento del presente Código y normativa relacionada, así como la documentación originada por razón de las mismas garantizando, en todo caso, la confidencialidad.
- f. Responder las consultas que le sean trasladadas en relación a la aplicación del presente Código y normativa asociada.
- g. Identificar y canalizar propuestas de adaptaciones y actualizaciones del Código y normativa interna asociada, y realizar una propuesta al respecto al Consejo de Administración.
- h. Realizar el presupuesto anual y seguimiento periódico de los recursos y medios empleados en las actividades de desarrollo del presente Código, siendo, entre otras, las siguientes: difusión, formación, elaboración de normativa, evaluación de cumplimiento y efectividad, investigación y análisis de incumplimientos.
- i. Elaborar un informe anual de gestión que deberá ser elevado al Consejo de Administración, para la aprobación, en su caso, por éste.

7.2. Régimen disciplinario

- 7.2.1. Todos los profesionales de la Sociedad deben estar comprometidos con el cumplimiento del presente Código. Incumplirlo o animar a otros a hacerlo expone a la Sociedad y

a sus profesionales a posibles responsabilidades penales o civiles y puede suponer un impacto significativo en su reputación.

7.2.2. Ninguna persona, independientemente de su nivel, posición o cargo, está autorizada para solicitar que un profesional de SANDO cometa un acto que contravenga lo establecido en el presente Código. A su vez, ningún profesional puede justificar una conducta impropia, ilegal o que contravenga lo establecido en el Código de Conducta amparándose en la orden de un superior jerárquico.

7.2.3. El incumplimiento por los profesionales de SANDO respecto de las directrices contenidas en este Código podrá comportar sanciones disciplinarias que, en su caso, pueden conllevar la terminación de la relación laboral o mercantil que el infractor mantenga con la Sociedad, siendo de aplicación la legislación existente al respecto en cada momento. Igualmente, la hipotética responsabilidad penal en la que pueda incurrir cualquier obligado por incumplimiento del presente Código de Conducta podrá conllevar la pérdida de su relación laboral con la entidad y/o la adopción de las acciones legales correspondientes.

8. Canal Ético

- ✓ Los profesionales de SANDO deberán informar al Órgano de Cumplimiento Penal sobre cuantas incidencias conozcan en relación con el incumplimiento o riesgos derivados del debido cumplimiento del presente Código de Conducta y normativa asociada.
- ✓ El Órgano de Cumplimiento Penal velará por la confidencialidad de las incidencias comunicadas, así como de la información que resulte de la investigación asociada, conforme al procedimiento de aplicación.
- ✓ Las comunicaciones se realizarán a través del Canal de Denuncias habilitado en la intranet de SANDO o mediante escrito dirigido a:

Órgano de Cumplimiento Penal

Avda. José Ortega y Gasset, 112 – Edificio SANDO
29006 - Málaga

En el supuesto en el que la denuncia esté relacionada con el comportamiento llevado a cabo por el Órgano de Cumplimiento Penal, deberá dirigirse directamente al Consejo de Administración de la Sociedad.

- ✓ SANDO realizará acciones de difusión de este canal.
- ✓ Los profesionales de la Sociedad y demás colaboradores podrán utilizar los mismos medios aquí recogidos para dirigir cualquier consulta, duda, aclaración o apreciación sobre el Código y su normativa asociada.
- ✓ El Órgano de Cumplimiento Penal llevará un registro de todas las denuncias y consultas recibidas. Dicho registro deberá cumplir con la normativa que en materia de protección de datos le resulte de aplicación.

9. Difusión, formación y comunicación

- ✓ Corresponde al Órgano de Cumplimiento Penal las funciones de difusión, y comunicación del contenido del presente Código entre los profesionales de la Sociedad y demás colaboradores.
- ✓ Específicamente se entregará copia del presente Código a todos los profesionales de la Sociedad. Del mismo modo se hará entrega de un ejemplar del Código a los profesionales que en el futuro se incorporen a SANDO, con ocasión del inicio de su actividad en la Sociedad.
- ✓ Asimismo, promoverá el conocimiento del Código de Conducta y normativa asociada a través de un plan de formación específico, en coordinación con las áreas de formación y Recursos Humanos.
- ✓ En todas las acciones de difusión, comunicación y formación se recordará la existencia del canal ético de denuncias y consultas y los medios de acceso establecidos para su utilización, y la obligación de comunicar irregularidades que, en su caso, puedan detectar.

10. Supervisión, evaluación y actualización

- ✓ Corresponde al Consejo de Administración de SANDO la función de supervisión del funcionamiento y efectividad del Código de Conducta de la Sociedad. Para ello podrá contar con asesores externos que verifiquen el cumplimiento efectivo del presente Código y normativa interna de desarrollo y/o complemento.
- ✓ El Órgano de Cumplimiento Penal será el encargado de interpretar las normas contenidas en el Código de Conducta de SANDO, debiendo armonizar su interpretación con políticas, protocolos y demás normativa interna de la Sociedad.
- ✓ Del mismo modo corresponde al Órgano de Cumplimiento Penal proponer, para su aprobación por el Consejo de Administración, las necesarias modificaciones o evolución del Código de Conducta y normativa asociada como consecuencia de cambios legislativos o para mejor adecuación a la operativa y realidad de la Sociedad.

Este Código de Conducta será actualizado periódicamente. Para acceder a la versión vigente, puede consultar la página web [**sando.com**] y la Intranet del Grupo SANDO

sando



Version adoptée
par le Conseil
d'Administration du
Groupe SANDO le
30 avril 2021

Code de
conduite

sando

1. Objet

L'objet du présent Code de Conduite est de définir les principes de base auxquels doivent se tenir les groupes d'entreprises de SANDO ainsi que le personnel et les membres de la direction conformément aux Perspectives, Missions et Valeurs adoptées par le Conseil d'Administration.

Ce Code de Conduite doit permettre de guider l'entreprise et le personnel à agir de façon appropriée et à assumer les valeurs qu'il représente comme partie intégrante de la culture d'entreprise, en réduisant les ambiguïtés face aux éventuels dilemmes éthiques pouvant survenir.

2. Champ d'application

Ce Code de Conduite s'applique aux personnes et aux entités suivantes :

- Aux membres du Conseil d'Administration de SANDO
- Aux membres des Comités de Direction des différentes divisions ainsi qu'aux membres de la Direction de SANDO, aussi bien les dirigeants que les directeurs généraux, les directeurs et les responsables de service de la société.
- Aux employés exerçant leurs activités au sein du groupe d'entreprises de SANDO, aussi bien les employés que les professionnels, les techniciens, le secrétariat et le personnel auxiliaire de l'entreprise autre que la direction.
- À la société SANDO et à tous les membres des entreprises du groupe indépendamment de leur secteur d'activité ou de leur situation géographique.

On entend par personnes associées: les conjoints, les enfants mineurs et tout autre personne dépendant substantiellement des sujets concernées par ce Code de Conduite.

On entend que toutes les autres entités et organisations ayant un rapport avec SANDO ou tout autre entreprise du groupe qui, de par un lien de

subordination ou dont la gestion, à quelque titre que ce soit, est du ressort de SANDO :

- Les sous-traitants
- Toute personne morale ou juridique ayant conclu avec l'entreprise un quelconque contrat ou participant à un appel d'offres ouvert par SANDO.
- Autres sous-traitants spécifiques
- Les entités avec lesquelles un contrat a été établi dans les douze derniers mois et qui à l'heure actuelle est conclu et liquidé.
- Les filiales et les associés des sous-traitants.
- Les entités qui n'étant pas elles-même sous-traitantes, sont des filiales ou associées à ceux mentionnés aux point (1) et (2).

3. Les principes de base de conduite

La conduite entrepreneuriale et professionnelle des entités ainsi que les personnes visées précédemment devront satisfaire les principes de base suivants :

3.1. Respect de la législation

Les activités entrepreneuriales et professionnelles de SANDO se dérouleront dans le respect de la législation en vigueur dans les différents lieux où elles se tiennent.

3.2. Intégrité éthique

Les activités entrepreneuriales et professionnelles de SANDO ainsi que les employés s'appuieront sur les valeurs d'intégrité et se dérouleront selon les principes d'honnêteté, en évitant toute forme de corruption et en respectant les circonstances et les besoins particuliers des sujets qu'elles impliquent.

Il apparaît comme une condition essentielle que le travail professionnel du personnel de SANDO soit mené à bien objectivement et effectué de

manière éthique, loyale, honnête et de bonne foi. Autre aspect important de ces qualités est l'indépendance, aspect qui a été reconnu et développé aussi bien par le personnel que par SANDO.

SANDO renforcera auprès de ses employés la reconnaissance et l'appréciation des comportements en accord avec les principes définis dans le présent Code de conduite.

3.3. Intégrité relationnelle

Tout action de SANDO et des employés s'entreprendra scrupuleusement dans le respect des normes générales d'éducation et de bonne conduite mettant en valeur la bonne image de l'entreprise. Ces principes de base se traduiront entre autres par le biais du respect des engagements suivants :

- L'esprit d'équipe et d'engagement
- La loyauté
- L'austérité
- La cordialité et le respect envers les personnes (clients, collaborateurs, subordonnés...)
- Les employés de SANDO devront veiller à leur éducation ainsi qu'à leur image personnelle lors de l'accomplissement de leurs activités et dans le souci de préserver la bonne image de l'entreprise. De ce fait, les employés de Sando garderont, quant à leur tenue vestimentaire et leur aspect personnel, une attitude respectueuse face aux normes générales de courtoisie et d'acceptation sociale de l'entourage, en veillant toujours et à chaque instant à soigner sa présentation.

3.4. Honnêteté

Les activités entrepreneuriales et professionnelles de SANDO se dérouleront en renonçant absolument à toute forme de corruption que ce soit publique ou privée, active ou passive.

3.5. Transparence

Faciliter l'accès aux groupes d'intérêts de façon appropriée en temps et forme, aux informations pertinentes, fiables, claires et complètes sur les activités, les politiques et la gestion de SANDO pour renforcer les relations basées sur la confiance et la bonne foi.

3.6. Sécurité

Toujours agir en respectant et en veillant aux mesures et aux normes de sécurité tout en maintenant au plus haut niveau la protection de l'ensemble des professionnels avec lesquels nous travaillons, aussi bien le personnel de SANDO que les entreprises auxiliaires, les fournisseurs, les distributeurs, les clients et le reste des collaborateurs, et en assurant également l'intégrité des installations et des processus. Nous sommes conscients chez SANDO que l'un des piliers de base pour progresser vers l'excellence est de faire de la prévention notre meilleure défense pour minimiser les risques, en élargissant notre attention au-delà du domaine professionnel.

3.7. Développement durable

Promouvoir la continuité de l'activité de SANDO sur le long terme, en renforçant notre engagement envers le respect de l'environnement et le bien-être de la société tout en maintenant les relations avec nos groupes d'intérêts basées sur l'éthique et la transparence.

3.8. Amélioration durable

Promouvoir le développement et préserver les talents et le savoir-faire, rechercher à atteindre l'excellence, en agissant de manière efficace et fiable lors des opérations tout en veillant au respect des normes et à la mise en place de mesures efficaces pour prévenir des éventuels comportements inappropriés qui pourraient survenir.

3.9. Solidarité

Travailler en équipe, en recherche constante de l'intérêt général de SANDO par le biais de la coopération entre services et la collaboration avec les clients et les fournisseurs tout en préservant une attitude positive à l'égard de la société.

4. Engagements internes dans l'entreprise

La relation de SANDO avec ses employés et celle qui existe entre eux seront fondées sur le respect des engagements suivants :

4.1. Traitement respectueux

SANDO s'engage à préserver un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination ou de comportement induisant un harcèlement à caractère personnel. Tout travailleur doit être traité de façon juste et respectueuse par ses supérieurs, ses subordonnés et ses collègues.

SANDO s'engage à tolérer et défendre la diversité des personnes au sens large du terme, en commençant par la diversité culturelle, de genre et d'orientation sexuelle, raciale, religieuse, familiale, pathologique, des handicaps, etc.

Tout comportement abusif, hostile ou offensif que ce soit verbal ou physique, ne pourra être toléré.

4.2. Égalité des chances

L'ensemble des employés bénéficiera d'une égalité des chances pour le développement de leur carrière professionnelle.

SANDO s'engage à définir une politique effective d'égalité des chances pour que ses employés puissent exercer leur activité professionnelle basée sur le principe du mérite. Les décisions de promotion seront toujours basées selon les circonstances et les appréciations de nature objective.

La sélection du personnel au service de la société se fera selon les critères fondés sur les principes du mérite et de capacité.

La politique du personnel de la société promouvera l'occupation et la promotion des personnes handicapées dans la limite du possible et les caractéristiques de chaque poste de travail donné.

La formation, humaine et technique, continue du personnel constitue un élément clé dans la politique du personnel de la société, avec pour double objectif, d'une part, de faciliter l'accès au savoir-faire et habilités au travailleur lui permettant sa promotion interne et d'autre part, d'accroître le rendement de l'activité exercée par la propre entreprise dans son ensemble.

SANDO s'engage à valoriser les employés en fonction de leurs capacités et de leur efficacité dans l'exercice de leur profession, en encourageant la promotion interne aux différents postes vacants de l'organisation de l'entreprise.

SANDO s'engage à une amélioration continue afin de promouvoir le développement et de préserver les talents et le savoir-faire, en quête de l'excellence, en agissant de manière efficiente et fiable lors des opérations tout en veillant au respect des normes et à la mise en place de mesures efficaces pour prévenir des éventuels comportements inappropriés qui pourraient survenir.

4.3. Santé et sécurité au travail

SANDO offrira à ses employés un environnement sûr et stable et s'engage à mettre à jour de façon permanente les mesures de prévention de risques professionnels ainsi qu'à respecter scrupuleusement les normes applicables en la matière dans l'ensemble des lieux où elle exerce son activité professionnelle.

L'ensemble des employés est tenu de respecter rigoureusement les normes sanitaires et de sécurité. De plus, ils devront faire un usage responsable des équipements qui leur sont assignés lorsqu'ils exercent une activité comportant un risque, diffuser entre collègues et subordonnés leurs savoir-faire et promouvoir le respect des pratiques en matière de protection contre les risques.

À cet égard, la société disposera d'une couverture d'assurance pour ses employés ainsi que pour ses installations et exigera ladite couverture à tous les sous-traitants pour l'exécution de toute activité.

Il s'agit d'un devoir de la part de l'ensemble des employés de SANDO de faire toujours preuve de respect en veillant aux mesures et aux normes de sécurité tout en maintenant au plus haut niveau la protection de l'ensemble des professionnels avec lesquels nous travaillons, aussi bien le personnel de SANDO que les entreprises auxiliaires, les fournisseurs, les distributeurs, les clients et le reste des collaborateurs, et en assurant également l'intégrité des installations et des processus. Nous sommes conscients chez SANDO que l'un des piliers de base pour progresser vers l'excellence est de faire de la prévention notre meilleure défense pour minimiser les risques, en élargissant notre attention au-delà du domaine professionnel.

4.4. Respect de la vie privée

SANDO s'engage à solliciter et à faire exclusivement usage des données concernant les employés nécessaires pour une gestion efficace de son activité ou dont la constance soit exigée par la législation en application.

Par ailleurs, SANDO prendra les mesures nécessaires pour préserver la confidentialité des données à caractère personnel dont elle dispose afin de garantir que la confidentialité lors de la transmission de celles-ci, lorsqu'elles s'avèrent nécessaires dans le cadre professionnel, s'ajustent à la législation en vigueur.

Les employés qui, en raison de leur activité professionnelle, ont accès aux informations personnelles des autres employés, respecteront et renforceront la confidentialité de ces informations et en feront un usage responsable et professionnel.

L'ensemble des employés de SANDO doit traiter, comme étant strictement confidentielle, toute information obtenue ou gérée lors de l'exercice de ses fonctions et en rapport avec tout sous-traitant, fournisseur ou encore avec l'entreprise SANDO.

4.5. Conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle

SANDO renforcera l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle des employés. SANDO évaluera les bénéfices que suppose aussi bien pour l'employé que pour l'entreprise, l'existence d'un équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles des employés, en conséquence de quoi elle renforcera les mesures orientées à concilier ces deux domaines.

5. Engagements auprès de tiers

SANDO et ses employés fonderont leurs relations avec les organismes publics, les institutions, les fonctionnaires, les clients, les fournisseurs et autres agents du marché selon les principes d'intégrité, de professionnalité et de transparence ainsi que l'engagement de préserver des relations loyales avec les institutions ou les organismes professionnels, de travail et syndicaux, au sein des différents services de l'activité de l'entreprise.

Les employés de SANDO entretiendront avec les institutions publiques, les autorités et les fonctionnaires une relation éthique et respectueuse tout en préservant la renommée et le prestige de l'entreprise.

En règle générale, nul employé pourra offrir, octroyer, solliciter ou accepter, directement ou indirectement, des présents ou des dons, des faveurs ou des compensations, quelque soit leur nature, à quelconque autorité ou fonctionnaire.

5.1. Concurrence loyale

SANDO s'engage à veiller au respect des lois de défense de la concurrence applicables dans les pays où elle exerce son activité.

Pour se faire, elle considèrera la justice et l'équité comme principe fondamental de la libre concurrence ainsi que les procédures d'appels d'offres et de marché de la société. De plus, elle veillera à ce que les relations avec les sous-traitants et les fournisseurs soit basées dans tous les cas sur le respect des conditions de chaque partie selon le principe du libre jeu du marché.

Elle aidera les fournisseurs et les sous-traitants à respecter les normes d'application sans pour autant renforcer les exigences de manière à favoriser le non-respect.

5.2. Qualité

SANDO s'engage au niveau de la qualité de ses produits et ses services.

SANDO définit en tant que directive d'entreprendre, la recherche de la qualité des produits et services et mettra à disposition des employés les moyens nécessaires pour développer les systèmes de gestion de qualité les plus adaptés à chaque instant.

SANDO procurera la meilleure satisfaction aux attentes de ses clients et s'efforcera d'anticiper leurs besoins.

5.3. Confidentialité

SANDO assure le respect de la confidentialité et la privacité des données concernant les tiers dont elle dispose.

SANDO s'engage à préserver la confidentialité des données concernant les tiers dont elle dispose sous réserve de l'obligation à caractère légal, administratif ou judiciaire de les soumettre à des entités ou personnes y compris de les rendre publiques. De plus, SANDO assure le droit aux tiers concernés de consulter, modifier ou rectifier les données si besoin.

Les employés de SANDO, dans le cadre de leur activité professionnelle, assureront la confidentialité des données dans les conditions exposées ci-dessus et s'abstiendront d'en faire un usage inapproprié.

5.4. Transparence, Création de valeur et gouvernement d'entreprise

SANDO établit comme principale directive de conduite entrepreneuriale, la transmission d'informations fiables, complètes et reflétant l'image fidèle de la société et du groupe, de ses activités professionnelles ainsi que de ses stratégies d'entreprise.

La communication se fera toujours conformément aux normes et dans les délais définis par la législation en vigueur.

L'action d'entreprendre et les décisions stratégiques de SANDO ciblent la création de valeur pour les actionnaires, la transparence dans la gestion, l'adoption des meilleures pratiques du Gouvernement d'entreprise dans ses sociétés et le strict respect des normes dans ce domaine en vigueur à tout moment.

5.5. Protection du patrimoine d'entreprise

SANDO et ses employés seront toujours à la recherche de la meilleure protection quant aux biens et droits qui constituent le patrimoine des entreprises du Groupe tout en préservant la confidentialité de l'information relative de celui-ci, qui pourra seulement s'utiliser en rapport avec les activités de l'entreprise.

Les employés sont responsables de protéger les actifs de SANDO qui leurs ont été confiés et les préserver de toute perte, dommage, vol ou utilisation illégale ou frauduleuse.

5.6. Utilisation des nouvelles technologies

Les employés de SANDO utiliseront de manière appropriée les moyens mis à disposition par l'entreprise comme le téléphone et les ordinateurs personnels connectés aux réseaux internes et externes. Dans ce sens, ils ne doivent être utilisés à des fins personnelles. L'utilisation de la connexion aux réseaux de proximité ou à distance lorsque l'exige l'exercice des fonctions confiées par l'entreprise. En aucun cas il sera autorisé de consulter des sites web avec des contenus de divertissement : chats, blogs ou site pornographique.

En ce qui concerne le courrier électronique mis à disposition par l'entreprise, il s'utilisera dans le cadre professionnel, de manière adaptée et logique, en combinaison avec d'autres moyens de communication, en particulier le téléphone ou les réunions. En règle générale, le courrier électronique ne s'utilise pas à des fins personnelles ou de divertissement.

La participation des employés dans les réseaux sociaux se fera toujours à titre personnel et à la première personne, sans identifier SANDO sauf autorisation expresse et écrite.

Si l'activité professionnelle est mentionnée, il conviendra de préciser qu'il s'agit seulement à titre personnel et qu'en aucun cas représente l'opinion ou la position de SANDO, en adoptant dans tous les cas une conduite ou position en accord avec le présent Code de conduite.

Il ne sera pas autorisé la diffusion de photos ou de vidéos dans les réseaux sociaux en rapport avec les activités professionnelles de SANDO sauf autorisation expresse et écrite du service de Communication et Image.

5.7. Conflits d'intérêts

Tout employé de SANDO devra éviter les situations conflictuelles entre ses intérêts personnels et ceux de SANDO et s'abstenir de représenter la société y compris d'intervenir dans la prise de décisions dont il puisse lui-même ou tiers personne ayant un lien quelconque avec celui-ci que ce soit au niveau économique, familial ou professionnel, trouver un quelconque intérêt personnel de manière directe ou indirecte.

Dans le cadre de ce contexte, la reconnaissance des conflits d'intérêts considère également deux employés de SANDO exerçant leur activité professionnelle dans un même lieu de travail, une même équipe ou lorsqu'il y a une dépendance hiérarchique entre eux, l'employé sera dans l'obligation d'informer telle circonstance à l'Organe de Conformité Pénale.

Les employés se trouvant dans une situation susceptible de conflit seront dans l'obligation, dans tous les cas, d'en informer son supérieur hiérarchique. Les conflits entre les intérêts personnels et professionnels se résoudront toujours au profit de ceux qui correspondent aux entreprises de SANDO.

Les membres de la direction et les employés devront solliciter une autorisation expresse et écrite au préalable au service de Communication et Image pour la remise d'information ou de documents ainsi que pour la réalisation de déclarations ou de manifestations à travers les moyens de communication (presse, radio, télévisions) en rapport direct ou indirect avec l'activité de l'entreprise.

La publication d'études ou d'articles de nature strictement technique dans les revues ou brochures spécialisées devra être communiquée au préalable au service de Communication et Image.

5.8. Utilisation des informations concernant SANDO

SANDO exige des employés un usage discret et professionnel des informations détenues de la société dans le cadre de leur travail, de limiter leur usage aux activités de l'entreprise et s'engage à établir des systèmes de gestion visant au respect de ce principe.

Sauf en cas de consentement exprès de l'entité de référence ou de tout autre source appropriée ou sous présence d'une obligation, d'un droit légal, hors domaine public ou figurant dans les registres ou bureaux de l'administration publique libre d'accès, les membres de la direction et les employés devront traiter de façon strictement confidentielle toutes les informations en rapport avec les questions inhérentes aux entités de référence. Ils ne devront en aucun cas divulguer particulièrement les informations concernant l'entité de référence aux personnes ne faisant pas parties du personnel de SANDO ou de celle-ci. Ils devront s'assurer que l'information dont ils disposent ne soit pas utilisée ou semble être utilisée au profit de SANDO, à son propre profit ou celui de tiers.

5.9. Relations avec tiers, engagement exclusif et incompatibilités

Les membres de la direction et les employés n'utiliseront pas leur position ou leur poste aussi bien dans le contexte professionnel que dans leurs relations avec tiers pour leurs propres intérêts, ni avec des personnes pouvant être liées indépendamment du secteur d'activité dans lequel ils prétendent exercer leur influence.

La participation des membres de la direction ou des employés en tant que rapporteur ou modérateurs dans les congrès, les conférences ou les débats en rapport avec l'activité de la société requiert une autorisation préalable et écrite de la direction de l'entreprise.

Par ailleurs, les membres de la direction et les employés devront solliciter une autorisation écrite au préalable pour que les intervenants puissent donner des cours ou des conférences.

Les membres de la direction et les employés exerceront leur activité exclusivement chez SANDO, rendant incompatible tout type d'activité professionnelle ou entrepreneuriale rémunérée. Toute exception devra être autorisée.

5.10. Indépendance et impartialité

Les membres de la direction et les employés ne peuvent pas participer aux études, aux projets ou aux travaux, analyser des offres ou à l'adjudication des travaux mentionnés se déroulant chez SANDO et pouvant être liés à quelque entité de référence ayant directement ou par l'intermédiaire des personnes concernées, un intérêt financier direct ou indirect ou une quelque relation professionnelle ou personnelle pouvant affecter son indépendance.

Sans préjudice de ce qui précède, les membres de la direction ou les employés devront éviter d'être impliqués dans les travaux en rapport avec l'entité de référence, dans les postes de responsabilité occupés par un membre de la famille du président exécutif, de la direction, de l'employé ou de son conjoint.

Les membres de la direction ou les employés devront informer l'Organe de Conformité Pénale concernant toute entité de référence pour les fonctions/postes de responsabilité occupés par un membre de la

famille de manière à ne pas exercer son activité en rapport avec celle-ci.

Malgré toutes ces généralités, l'achat de biens et services présentant un avantage est autorisé à condition d'en informer préalablement l'Organe de Conformité Pénale et qu'il soit encadré dans le cours normal de l'activité de l'entité de référence et lorsque ces termes sont accessibles, aux organisations de taille et de situation similaire.

Dans aucune circonstance il est autorisé d'obtenir des prêts d'entités de référence ou d'organismes financiers avec la garantie d'une entité de référence de la part des membres de la direction, des employés ou des personnes concernées.

En ce qui concerne les cadeaux et les faveurs reçus, leur acceptation de la part des entités de référence ouvrent les portes à d'éventuelles allégations de partialité. En général, à moins d'être insignifiants ou de l'ordre général, ils ne pourront s'accepter sans l'accord de l'Organe de Conformité Pénale. Dans la pratique, cette norme doit s'interpréter avec bon sens : la relation avec une entité de référence peut se détériorer sans aucune raison par le simple fait de ne pas accepter par exemple un cadeau de Noël ou de mariage en gage d'amitié. Les membres de la direction et les employés devront consulter l'Organe de Conformité Pénale si les circonstances engendrent des doutes quant à l'acceptation d'un cadeau ou faveur (y compris une hospitalité inhabituelle) d'une entité de référence.

5.11. Nominations des postes de direction

Afin d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts, les membres de la direction et les employés ne pourront occuper des postes de direction ou d'administration ou similaires dans des entités de références ou autres organisations ayant un lien avec elles ou avec les fournisseurs de SANDO.

L'interdiction ci-dessus, ne fait pas mention, entre autres, de la nomination en qualité de membre de la direction d'une entité dont les parts sont majoritairement détenues par SANDO ou par l'actionnaire de SANDO, la nomination en qualité de directeur d'une compagnie recueillant les actifs des membres de la direction, des employés ou toute personne concernée ou par le biais de laquelle pratiquer un hobby ou dont l'objet n'est pas lucratif, la nomination en qualité de membre de la direction ou d'un comité de gestion d'une association

caricative ou à but non lucratif, la nomination en qualité d'exécuteur testamentaire d'un défunt, la nomination en qualité de membre de la direction ou administrateurs lorsque SANDO (le Président Exécutif dans le cadre de la direction et des employés) la juge appropriée, ne donne pas lieu à un conflit d'intérêt et n'affecte pas à l'encontre des intérêts de l'entreprise.

Les membres de la direction et les employés ne peuvent pas occuper des postes de direction dans les associations, les fédérations ou tout autre groupe de professionnels ou entrepreneurs associés à l'activité de SANDO.

La simple adhésion en qualité d'associé ou membre de ces groupes devra être autorisée par l'Organe de Conformité Pénale.

Les interdictions et requêtes d'autorisation au préalable dans les paragraphes ci-dessus ne concernent pas l'affiliation aux ordres professionnels, à ceux dont l'inscription pour pouvoir exercer dans le cadre professionnel dans une société serait obligatoire ou pour occuper des postes de direction dans ces mêmes ordres.

6. Engagement social et environnemental

La Responsabilité Sociale du groupe d'entreprises SANDO, considérée comme engagement social et environnemental dans le développement de ses activités fait partie intégrante de son modèle d'entreprise.

SANDO s'engage au développement de ces activités de parrainage, de mécénat et d'action sociale, menées à bien par l'organisation ou canalisées par la collaboration avec les organisations sociales.

De plus, elle favorisera et promouvera la collaboration des employés grâce aux organisations d'intérêt social.

Tous les employés de SANDO, indépendamment du poste qu'ils occupent au sein de l'organisation, devront travailler de manière responsable et efficiente les ressources naturelles, en exerçant leurs activités en respectant l'environnement, avec pour commun objectif réussir l'amélioration de la santé et le bien-être de toute la société.

SANDO s'engage à préserver l'environnement grâce aux mesures préventives et l'utilisation de technologie respectueuse envers l'environnement.

SANDO diffusera et soutiendra la conscience environnementale et sociale.

7. Gouvernance du Code de Conduite

7.1. Organe d'Exécution Pénale

Le Conseil d'Administration de SANDO promouvera et encouragera activement la diffusion et le respect du présent Code de Conduite ainsi que les politiques de développement et/ou complémentaires pour lesquelles il a été adopté ce qui suit :

7.1.1. Le Conseil d'Administration de SANDO a décidé de nommer en qualité de représentant et responsable de la gouvernance du Code de Conduite, un Organe de Conformité Pénale, organe composé d'un directeur financier et d'un directeur de conseils juridiques du groupe, qui se chargeront du contrôle et du respect des normes contenues dans le présent Code de Conduite pour une période de deux ans renouvelable pour des périodes de même durée. Ces personnes détiennent des pouvoirs autonomes et indépendants d'initiative et de contrôle.

7.1.2. Élus de par leurs qualités personnelles et par leur connaissance du secteur dans lequel se déroule l'activité de SANDO, le bureau de conformité règlementaire apporte également une formation spécifique en matière de finance, juridique et de conformité règlementaire. Dans tous les cas, il faudra vérifier l'existence d'une séparation opérationnelle suffisante qui garantisse son indépendance, en évitant les situations potentielles de conflits d'intérêts lors de l'exercice de leurs fonctions et n'encoure pas des situations d'incompatibilité dans les postes à occuper.

7.1.3. L'Organe de Conformité Pénale se voit confier, entre autres, les fonctions suivantes:

- a. Développer et/ou proposer le développement des politiques, des protocoles et des procédures développant les principes énumérés dans le présent Code.
- b. Définir et établir les procédures nécessaires pour superviser et respecter le présent Code et les normes associées.

- c. Établir un programme de formation et de diffusion du Code de Conduite et des politiques, protocoles et procédures associées pour information et application par l'ensemble des professionnels de la Société.
- d. Mettre en place et gérer le canal éthique de plaintes ainsi que les recherches nécessaires en rapport avec les éventuelles non-conformités au présent Code.
- e. Tenir et enregistrer le registre de toutes les incidences produites chez SANDO en rapport avec le respect du présent Code et de la réglementation associée ainsi que la documentación issue au titre de celles-ci en garantissant, dans tous les cas, la confidentialité.
- f. Répondre aux questions qui leur seront rapportées conformément à l'application du Code et de la réglementation associée.
- g. Identifier et canaliser les propositions d'adaptation et d'actualisation du Code ainsi que la réglementation interne associée, et réaliser une proposition au Conseil d'Administration.
- h. Réaliser un devis annuel et un suivi périodique des ressources et moyens déployés dans les activités de développement du Code, étant, entre autres, les suivantes : diffusion, formation, élaboration des normes, évaluation de conformité et efficacité, recherche et analyse des non-conformités.
- i. Élaborer un rapport annuel de gestion qui devra être dressé en Conseil d'Administration pour approbation, le cas échéant.

7.2. Régime disciplinaire

- 7.2.1. Tous les professionnels de la Société devront s'engager à respecter le présent Code. Le non-respect ou motiver les autres à le faire expose la Société ainsi qu'à ses professionnelles à d'éventuelles responsabilités pénales ou civiles et peut provoquer un impact significatif à sa réputation.

7.2.2. Nulle personne, indépendamment de son niveau, sa position ou son poste, sera autorisé à solliciter qu'un professionnel de SANDO commette un acte contraire à ce qui a été établi dans le présent contrat. De plus, nul professionnel ne pourra justifier une conduite inappropriée, illégale ou contraire à ce qui a été établi dans le Code de Conduite en vertu de l'ordre du supérieur hiérarchique.

7.2.3. Le non-respect par les professionnels de SANDO aux directrices contenues dans ce Code pourra engendrer des sanctions disciplinaires qui, le cas échéant, pourra conduire à la cessation de la relation professionnelle ou commerciale qui unit le contrevenant à la société conformément à la réglementation en vigueur applicable à chaque instant.

De plus, l'hypothétique responsabilité pénale que pourrait enfreindre quelconque sujet concerné par le non-respect de ce présent Code de conduite pourra conduire à la cessation de la relation professionnelle avec l'entité et/ou à l'adoption de mesures légales correspondantes.

8. Canal Éthique

- ✓ Les professionnels de SANDO devront informer l'Organe de Conformité Pénale des incidences conduisant à un non-respect ou les risques dérivés à la bonne exécution du présent Code de conduite et normes associées.
- ✓ L'Organe de Conformité Pénale veillera à la confidentialité des incidences communiquées ainsi que l'information résultant des recherches associées conformément à la procédure d'application.
- ✓ Les communications se feront par le biais du canal de plaintes habilité dans l'intranet de SANDO ou par écrit à l'adresse suivante :

Organe de Conformité Pénale

Avda. José Ortega y Gasset, 112 – Edificio SANDO
29006 - Málaga

En supposant que la plainte soit en rapport avec la conduite menée par l'Organe de Conformité Pénale, celle-ci devra être dirigée directement au Conseil d'Administration de la Société.

- ✓ SANDO mènera des actions de diffusion de ce canal.
- ✓ Les professionnels de la Société et les autres collaborateurs pourront utiliser les mêmes moyens recueillis pour toute consultation, doute, éclaircissement ou appréciation sur le Code et les normes associées.
- ✓ L'Organe de Conformité Pénale tiendra un registre de toutes les plaintes et les consultations reçues. Ce registre devra respecter la réglementation en vigueur en matière de confidentialité.

9. Diffusion, formation et communication

- ✓ L'Organe de Conformité Pénal est chargé de diffuser et de communiquer le contenu du présent Code entre les professionnels de la Société et autres collaborateurs.
- ✓ Une copie du présent Code sera remis à tous les professionnels de la société. De la même manière, un exemplaire du Code sera remis aux nouveaux arrivants chez SANDO à l'occasion du démarrage de leur activité dans la société.
- ✓ Par ailleurs, il promouera la connaissance du Code de Conduite et la réglementation associée à travers un plan de formation spécifique en coordination avec les domaines de formation et de Ressources Humaines.
- ✓ Toutes opérations de diffusion, de communication et de formation rappellera l'existence d'un canal éthique de plaintes et de consultations ainsi que les moyens d'accès définis pour son utilisation et l'obligation de communiquer les irrégularités qui, le cas échéant, peuvent être détectées.

10. Supervision, évaluation et actualisation

- ✓ Le Conseil d'Administration de SANDO se chargera de superviser le fonctionnement et l'efficacité du Code de Conduite de la Société. Pour se faire il fera appel à des conseillers externes qui seront chargés de vérifier l'exécution effective du présent Code et la réglementation interne de développement et/ou complémentaire.
- ✓ L'Organe de Conformité Pénale sera chargé d'interpréter les normes contenues dans le Code de conduite de SANDO, en harmonisant son interprétation avec les politiques, les protocoles et autres normes internes de la Société.
- ✓ De plus, l'Organe de Conformité Pénale se chargera de proposer, sous réserve d'approbation du Conseil d'Administration, les modifications nécessaires ou l'évolution du Code de Conduite et réglementation associée en raison des changements législatifs ou pour un meilleur ajustement au fonctionnement et à la réalité de la Société.

Ce Code de Conduite
s'actualisera
périodiquement.
Vous pouvez accéder à
la version en vigueur en
consultant le site web
[**sando.com**]et l'Intranet

sando
