

Code d'éthique et de conduite professionnelle

UNIS PAR UNE CULTURE D'ENTREPRISE ETHIQUE ET ENGAGÉE

Chez Alea, nous créons différentes expériences pour enrichir les moments et les espaces que partagent nos clients, nos employés et notre communauté. Cela est possible et se concrétise lorsque nos collaborateurs ressentent de la fierté, un sentiment d'appartenance et une identité avec l'entreprise, de sorte qu'ils peuvent travailler avec passion et engagement pour atteindre leurs objectifs personnels, tout en contribuant à la croissance et au leadership de l'entreprise.

Vivre la culture Alea et la respecter sont des éléments indispensables à notre succès et la clé pour générer un véritable avantage concurrentiel. Cette culture est le fruit du travail de chacun d'entre nous, qui la pratiquons et l'appliquons au quotidien dans chacune de nos marques, nos centres d'assistance et dans chaque pays où nous sommes présents.

Chaque personne est l'expression vivante de ces valeurs ; c'est pourquoi il est très important pour nous que vous connaissiez le code d'éthique, afin que vous puissiez comprendre et prendre en compte les normes de conduite que nous promouvons et cherchons à établir dans nos actions quotidiennes au sein de l'organisation.

Ce code est un guide pour vous et pour nous.

Nous y exprimons notre mission d'être une entreprise caractérisée par une attitude gagnante, un leadership engagé, un service exceptionnel, un esprit de collaboration et le souci du détail, ces valeurs nous permettant d'obtenir des résultats satisfaisants au bénéfice de nos clients, de nos collaborateurs, de nos actionnaires et de la communauté en général.

Nous sommes convaincus qu'en incarnant les valeurs d'Alea, nous parviendrons à construire une culture fondée sur des normes éthiques élevées, afin de renforcer un environnement de travail positif et une coexistence saine.

Nous voulons tous un meilleur lieu de travail, une entreprise sûre, offrant l'égalité des chances, sans risques et dont nous pouvons être fiers. C'est pourquoi nous vous invitons à travailler chaque jour avec éthique et responsabilité, en respectant les directives énoncées dans ce document.

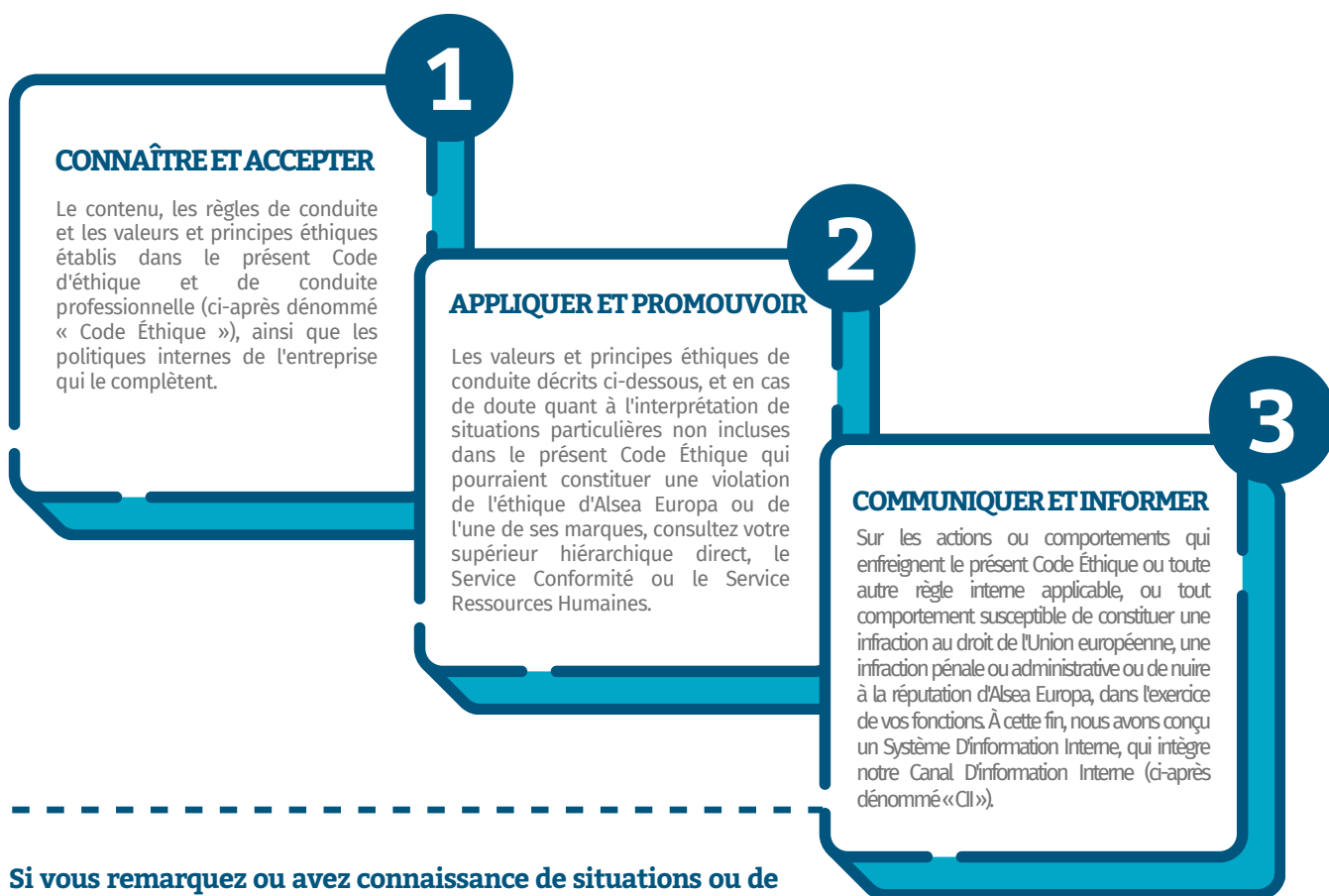
Merci de nous aider à construire l'organisation que nous voulons.

Armando Torrado
Président du Conseil

Christian Gurría
Directeur Général d'Alea

Quelles sont vos obligations ?

En tant que collaborateur d'Alsea Europa, vos obligations sont les suivantes :



Si vous remarquez ou avez connaissance de situations ou de comportements susceptibles d'être contraires aux règles, valeurs et principes du présent Code d'Éthique, vous pouvez le signaler par les moyens suivants :



En priorité, via le lien CII mis à votre disposition par Alsea Europa sur le site web de l'entreprise.



Par courrier postal à l'adresse Camino de la Zarzuela, 1, Madrid (28023) Espagne, à l'attention du responsable du Canal Interne D'information (ci-après « Responsable CII »).



Sur demande préalable, soit en remettant en main propre la plainte écrite, soit verbalement en personne – à Camino de la Zarzuela, 1, Madrid (28023), Espagne – soit par voie électronique auprès du responsable du CII (compliance@alsea.net).



En cas de harcèlement au travail, sexuel ou fondé sur le sexe, vous pouvez adresser votre plainte aux organes prévus à cet effet dans la Procédure de prévention et de traitement des situations de harcèlement moral et sexuel applicable au groupe au niveau local.

CONTENU

UNIS PAR UNE CULTURE D'ENTREPRISE ETHIQUE ET ENGAGÉE - 2

Quelles sont vos obligations ? - 3

1. Objectif et champ d'application - 6

2. Idéologie - 8

3. Mission et Valeurs - 10

3.1 But et proposition de valeur - 10

3.1.1 Moyens de gagner - 10

3.2 Nos Valeurs - 11

4. Principes éthiques de conduite - 13

4.1 Comportements essentiels - 13

4.2 Conformité réglementaire (interne et externe) - 14

4.3 Comment nous traitons nos clients - 14

4.4 L'égalité des chances - 14

4.5 Un lieu de travail sans harcèlement - 15

4.6 Sécurité au travail, santé et bien-être - 16

4.7 Intégrité dans nos relations extérieures - 17

4.7.1 Relations avec les fournisseurs - 17

4.7.2 Relations avec les franchisés - 17

4.7.3 Relations avec les administrations et les organismes publics - 17

4.8 Sur les conflits d'intérêts - 18

4.9 Lutte contre la corruption. Pratiques commerciales transparentes et exemptes de corruption - 19

4.9.1 Sur l'acceptation des cadeaux et d'hospitalités - 19

4.10 Transparence - 21

4.11 Entretien de nos ressources et outils de travail - 21

4.12 Concernant la fraude - 22

4.13 Informations financières - 22

4.14 Confidentialité. Protection de nos informations privées - 23

4.15 Environnement et utilisation responsable des ressources - 24

4.16 Confidentialité - 24

5. Contrôle de la mise en œuvre du Code - 26

5.1 Comité de Conformité - 27

6. Aide et communication des irrégularités - 29

6.1 Aide - 29

6.2 Système d'Information Interne - 29

7. Mesures disciplinaires - 31

Contrôle des changements et des révisions - 32



Objectif et champ d'application

1. Objectif et champ d'application

Le présent Code Éthique a pour objectif de vous faire connaître les valeurs et les principes éthiques de conduite qui doivent être adoptés, de manière engagée, par tous les collaborateurs d'Aalsea Europa, ses marques et ses partenaires stratégiques, afin de garantir la réalisation des objectifs et des buts de l'entreprise, ainsi que de veiller à ce que la conduite des affaires soit fondée sur les valeurs et les normes éthiques les plus élevées.

Ce Code Éthique s'applique à toutes les personnes (qui travaillent pour les entreprises qui composent Aalsea Europa, quel que soit leur type de lien, leur niveau dans l'organisation, leur lieu de travail ou la société du groupe dans laquelle elles exercent leur activité), ainsi qu'à nos actionnaires, franchisés et clients.

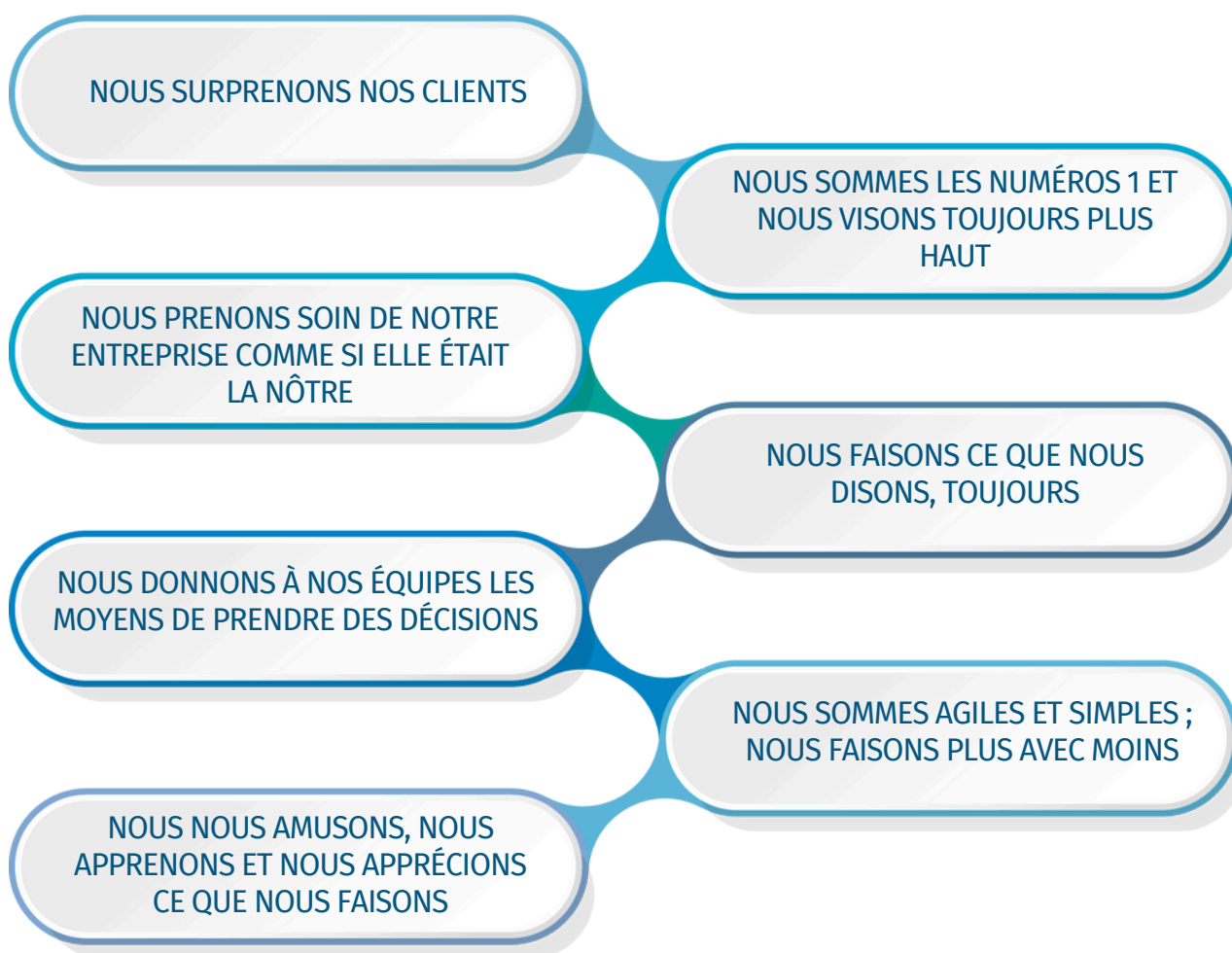


2

Idéologie

2. Idéologie

Pour vivre notre idéologie, tout le monde est le bienvenu, votre voix compte :



3

Mission et Valeurs

3. Mission et Valeurs

3.1. But et proposition de valeur

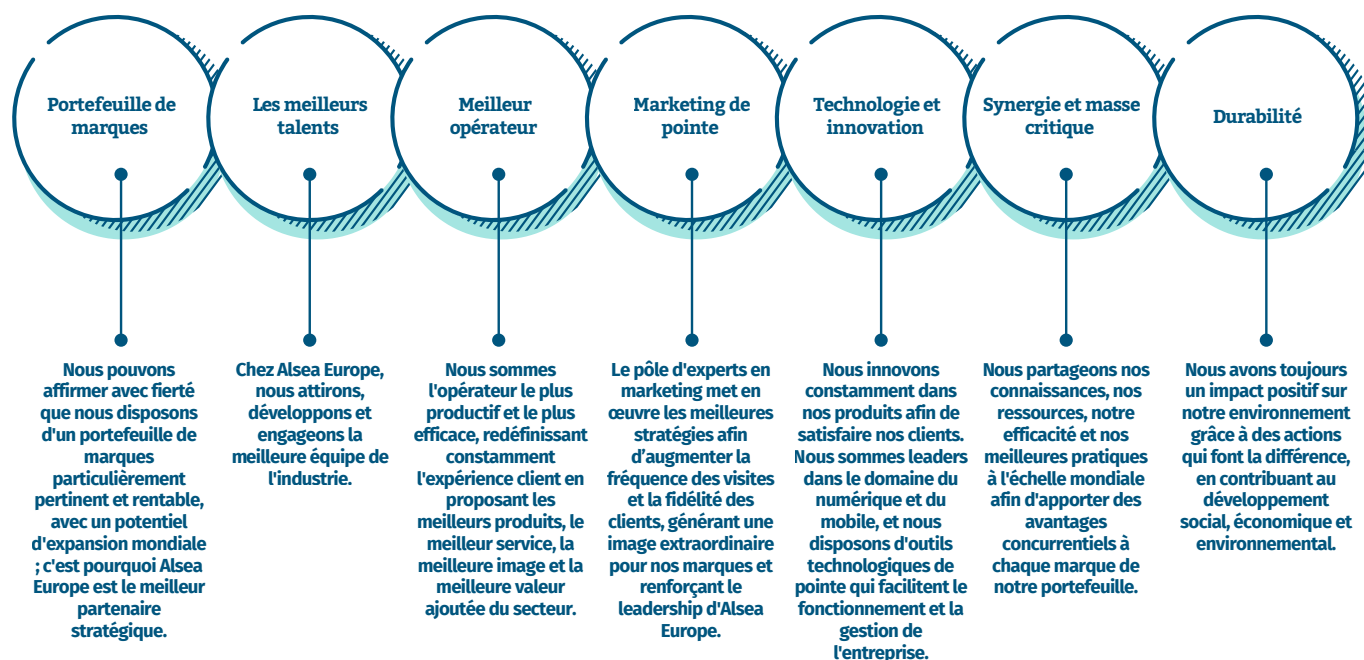
Nous sommes une communauté déterminée et engagée envers l'excellence et l'intégrité. Nous nous concentrons sur l'exploitation de chaînes de restaurants, propres et franchisés, et d'entreprises connexes qui répondent aux besoins alimentaires des clients quand et où ils le souhaitent.

Avec Alesa, nos clients vivent les meilleures expériences parce que nous nous soucions des gens, nous aimons interagir avec eux et nous prenons soin de chaque détail pour qu'ils se sentent spéciaux. Notre succès en tant qu'entreprise est lié à notre capacité à placer le client au centre de toutes nos décisions. Nous garantissons ainsi qu'il considère nos marques comme son premier choix pour profiter d'un moment qui le rend heureux.

Nous mettons tout notre cœur dans tout ce que nous faisons et donnons le meilleur de nous-mêmes pour atteindre notre But : **Offrir du bonheur et des expériences pleines de saveurs**

3.1.1. Moyens de gagner

Notre culture est centrée sur une connaissance approfondie et une expérience exceptionnelle du client.



3. Mission et Valeurs

3.2. Nos Valeurs

Nos valeurs nous animent :



ATTITUDE GAGNANTE

Nous nous efforçons, nous osons, nous nous réinventons pour dépasser les attentes.



LEADERSHIP ENGAGÉ

Nous inspirons par l'exemple et responsabilisons nos collaborateurs.



SERVICE SURPRENANT

Nous rendons chaque instant unique afin d'offrir des expériences incomparables.



ESPRIT DE COLLABORATION

Nous sommes plus forts lorsque nous travaillons en équipe.



SOUCI DU DÉTAIL

Nous apportons le plus grand soin à tout ce que nous faisons, car chaque détail compte.

4

Principes éthiques de conduite

4. Principes éthiques de conduite

Notre culture éthique s'applique à toutes les actions et tous les comportements qui se concrétisent dans les valeurs d'ALSEA. Le contenu du Code Éthique se veut un guide de conduite visant à orienter notre comportement individuel et nos décisions sur le lieu de travail. Il régit également les relations avec nos collègues, nos fournisseurs, nos franchisés, nos clients et les autorités.

En tant que membres d'Aalsea Europe, nous acceptons de nous conformer aux comportements attendus suivants, afin de contribuer à la construction d'une culture d'intégrité :

4.1. Comportements essentiels

1. **Traitement digne** : dans nos interactions quotidiennes, nous nous traitons avec respect et veillons à la dignité d'autrui.
2. **Non-discrimination** : nous traitons toutes les personnes de manière égale, quels que soient leur âge, leur couleur de peau, leur apparence physique, leur handicap, leur situation familiale, leur race, leur religion, leur sexe ou leur orientation sexuelle.
3. **Pas d'abus d'autorité** : dans l'exercice de leurs fonctions, les personnes occupant des postes d'autorité agissent de manière responsable ; nous ne tolérons pas les environnements de travail intimidants ou hostiles.
4. **Absence de représailles** : si un collaborateur signale de bonne foi et avec des indices raisonnables une situation susceptible d'enfreindre le Code Éthique ou les autres règles internes, il ne subira aucune représailles, discrimination et/ou sanction en raison des informations fournies.
5. **Bonnes pratiques commerciales** : nous agissons de manière transparente, en évitant les conflits d'intérêts et sans mettre en péril les résultats ou la réputation de l'entreprise.
6. **Respect des politiques et procédures** : nous respectons les règles et directives de l'entreprise ainsi que les rôles et responsabilités des différents services et personnes, contribuant ainsi à l'institutionnalisation d'Aalsea et à son fonctionnement efficace.
7. **Austérité** : nous sommes conscients de l'importance du contrôle des coûts, c'est pourquoi nous ferons un usage professionnel, responsable, prudent et raisonnable des ressources de l'entreprise.
8. **Confidentialité** : nous préserverons la confidentialité des informations sensibles et confidentielles auxquelles nous avons accès, en faisant preuve d'un haut niveau de professionnalisme. Leur utilisation à des fins personnelles est strictement interdite.
9. **Collaboration** : nous favorisons les intérêts de l'équipe et de l'entreprise, en agissant dans un esprit de collaboration.
10. **Cohérence** : nous sommes cohérents entre ce que nous disons et ce que nous faisons.

4.2. Conformité réglementaire (interne et externe)

Il incombe à chaque collaborateur de connaître et d'agir conformément aux lois, normes et réglementations en vigueur à tout moment et applicables à Alsea Europa dans le cadre de ses activités quotidiennes.

Nos relations commerciales avec nos clients, fournisseurs et autorités doivent être développées dans le strict respect de la Loi, en respectant toutes les réglementations internes et externes qui nous régissent, en agissant de bonne foi et avec un engagement sincère en matière d'intégrité.

4.3. Comment nous traitons nos clients

Chez Alsea Europa, les clients sont au cœur de notre modèle commercial ; leurs préférences et leur satisfaction déterminent nos réalisations et nos résultats. Notre priorité est donc de leur offrir le meilleur service, de toujours les traiter avec dignité et respect, et de leur proposer des expériences riches en saveurs et en bonheur.

Nous nous engageons à créer des expériences positives et inégalées pour nos clients, en établissant un lien authentique et en leur offrant des moments uniques qui leur donnent le sentiment d'être spéciaux. Tous nos collaborateurs travaillent chaque jour pour dépasser leurs attentes.

4.4. L'égalité des chances

Chez Alsea Europe, nous offrons les mêmes opportunités de développement à tous les employés de l'entreprise en fonction de leur engagement, de leurs performances et de leurs résultats.

L'égalité au travail se traduit par un traitement digne et respectueux à tous les niveaux de l'organisation ; aucune discrimination n'est admissible sur la base de l'âge, de l'origine ethnique, de l'affinité politique, du statut socio-économique, de la nationalité, du handicap, de la situation matrimoniale, de la religion, du sexe et de l'orientation sexuelle. Ce principe s'applique en toutes circonstances : depuis l'offre d'un emploi, la détermination des conditions de travail, la fixation d'un salaire, jusqu'à la décision d'une nomination ou d'une promotion au sein de l'organisation.

L'espace de travail d'Alsea Europe est inclusif et ouvert à la diversité, car c'est la convergence des idées, des expériences et des compétences qui renforce nos résultats et stimule la créativité et la productivité. Chaque employé qui fait preuve de détermination à relever les défis, obtient de bons résultats, adhère à nos valeurs et a la capacité d'apprendre, aura la possibilité de se développer et d'évoluer au sein de notre organisation.

4.5. Un lieu de travail sans harcèlement

Notre environnement de travail se caractérise par un traitement équitable et respectueux à tous les niveaux de l'organisation ; ce principe s'applique à tout moment et dans tout espace d'interaction, pendant l'exercice des fonctions, lors des évaluations de performance et dans chaque forum d'expression d'idées et d'opinions. Compte tenu de ce qui précède, la société interdit, dans tous les cas, toute discrimination ou tout harcèlement à l'égard de tout collaborateur, client, fournisseur ou personne en relation avec Alsea Europa.

La société ne tolère en aucune manière, et indépendamment de l'identité de la victime ou de l'auteur du harcèlement, tout comportement impliquant de l'intolérance ou de la violence au travail (par exemple : harcèlement au travail, harcèlement sexuel, harcèlement fondé sur le sexe, traitement dégradant, atteinte à la vie privée, actes discriminatoires ou humiliants, fausses accusations, etc.) et appliquera les mesures disciplinaires correspondantes aux responsables de ces comportements.

Chez Alsea Europa et dans chacune de ses marques, personne ne peut exercer ou suggérer des actes de ce type à l'encontre d'un autre collaborateur, client, fournisseur ou personne en relation avec la société, en aucune circonstance, et encore moins en échange d'une promesse d'avantage professionnel ou autre.

Tout collaborateur a le droit de travailler dans un environnement convivial et respectueux et de ne pas être victime d'un comportement portant atteinte à sa dignité en raison de son statut socioculturel, de sa situation personnelle ou de toute autre circonstance qui le distingue du reste du personnel. Les collaborateurs s'abstiennent de critiquer et de se moquer des autres, sachant que de tels comportements portent atteinte à leur dignité et à leurs performances. Par conséquent, les comportements qui perturbent ou interfèrent avec le travail ou les performances d'un autre collaborateur et qui favorisent un environnement de travail intimidant ou hostile sont interdits.

Chez Alsea Europe, nous traitons nos divergences d'opinion avec un respect absolu.

4.6. Sécurité au travail, santé et bien-être

Les collaborateurs d'Asea Europa sont tenus de travailler en toute sécurité, en respectant rigoureusement les normes de sécurité définies dans les zones de travail et en se conformant aux procédures internes qui régissent l'exercice de nos activités.

Sur cette base, dans le cadre de notre politique de sécurité au travail, chez Asea Europa et chacune de ses marques, les collaborateurs, conformément à leur formation et aux instructions de l'entreprise, doivent :

- Utiliser correctement, conformément à leur nature et aux risques prévisibles, les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et, en général, tout autre moyen utilisé dans le cadre de leur activité.
- Connaître et respecter toutes les réglementations, procédures et instructions qui concernent leur travail et, en particulier, les mesures de prévention et de protection sur le lieu de travail.
- Utiliser correctement les moyens et équipements de protection fournis par l'entreprise, conformément aux instructions reçues de celle-ci.
- Ne pas mettre hors service et utiliser correctement les dispositifs de sécurité existants ou installés sur les moyens liés à leur activité ou sur les lieux de travail où celle-ci est exercée.
- Informer immédiatement son supérieur hiérarchique direct et, le cas échéant, les responsables désignés pour mener des activités de prévention, de toute situation qui, selon lui, présente, pour des raisons valables, un risque pour la sécurité et la santé des collaborateurs.
- Ne pas consommer, distribuer, transporter, vendre et posséder tout type de substance stupéfiante ou interdite.
- Ne pas consommer d'alcool pendant la journée de travail, à l'exception des événements et des célébrations institutionnels, en évitant tout abus.
- Ne pas faire usage, implicitement ou explicitement, de son autorité pour contraindre un collaborateur à se livrer à des activités qui enfreignent les politiques opérationnelles de chaque marque ou le présent Code d'Éthique.
- Apporter des armes à feu ou tout autre dispositif dangereux sur leur lieu de travail et/ou dans les locaux de l'entreprise.
- Menacer ou porter atteinte à l'intégrité physique ou morale de toute personne, à ses biens et/ou à ses effets personnels.

4.7. Intégrité dans nos relations extérieures

4.7.1. Relations avec les fournisseurs

Les relations avec nos fournisseurs constituent une partie essentielle de notre activité. Nous considérons donc qu'il est fondamental qu'ils adoptent des principes et des valeurs éthiques ainsi que des politiques de conduite similaires à ceux d'Aalsea Europa, afin d'établir une relation commerciale stable, fondée sur l'intégrité, l'honnêteté, la transparence et la confiance, en nous abstenant de maintenir des relations commerciales avec ceux qui enfreignent nos principes éthiques de conduite.

4.7.2. Relations avec les franchisés

Les franchisés sont devenus un élément essentiel du développement commercial d'Aalsea Europa. Ce succès repose sur le développement de relations de coopération appropriées entre les différents acteurs. L'élément fondamental est l'établissement de liens durables entre les franchisés et Aalsea Europa, basés sur une culture de confiance et un engagement sans faille, ce qui implique de partager nos standards de service, de qualité et de bonnes pratiques.

4.7.3. Relations avec les administrations et les organismes publics

Aalsea Europa s'engage à maintenir une attitude collaborative ainsi qu'une communication et des relations transparentes, professionnelles, de bonne foi, ouvertes et honnêtes avec toute Administration Publique ou organisme de contrôle en toutes circonstances, et en particulier face à toute demande, inspection ou contrôle que ceux-ci pourraient effectuer auprès de toute entreprise du groupe.

Tous les membres de la société, ainsi que les tiers pouvant agir en son nom auprès des administrations publiques, doivent garantir que toutes les interactions se déroulent dans le strict respect des lois et réglementations applicables, en veillant à ce que leur comportement ne porte pas atteinte à la réputation de la société et ne soit pas répréhensible.

À cet égard, les communications ou demandes de nature judiciaire ou administrative émanant de tout organisme public doivent être adressées et gérées par les personnes qui en ont la responsabilité, en y répondant toujours dans les délais impartis.

Toutes les informations transmises aux autorités judiciaires ou administratives doivent être véridiques, adéquates, complètes, utiles et cohérentes.

4.8. Sur les conflits d'intérêts

Dans l'exercice de nos responsabilités professionnelles, nous devons agir avec loyauté et veiller à défendre les intérêts d'Alsea Europa, en évitant les situations susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts.

Il y a conflit d'intérêts lorsque nous cherchons à obtenir un avantage personnel aux dépens d'Alsea Europe et de ses marques, c'est-à-dire lorsque nos intérêts personnels, ceux de notre famille, de nos amis ou de tiers, rendent vulnérables les fonctions du poste que nous occupons et les processus de l'organisation. Il est donc impératif que nos décisions au travail soient prises dans le meilleur intérêt de l'entreprise.

En tant qu'employés d'Alsea Europe, nous devons gérer nos relations de travail en tenant compte de notre responsabilité au sein de l'entreprise et même en dehors, en essayant toujours d'éviter toute situation qui pourrait représenter un problème pour l'exécution quotidienne de notre travail.

La gestion de nos relations de travail à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise doit être intègre - en ce qui concerne notre engagement envers Alsea Europe - et éviter les situations ambiguës qui pourraient affecter l'organisation ou sa réputation.

Dans la mesure du possible, chez Alsea Europa, aucun collaborateur ne travaillera avec une personne avec laquelle il entretient une relation sentimentale ou familiale jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité au sein du même domaine ou de la même ligne hiérarchique.

On entend par :

Lien de consanguinité : lien de parenté entre deux personnes classées selon les niveaux suivants :

- **Premier degré** : père, mère et enfants.
- **Deuxième degré** : grands-parents, petits-enfants et frères et sœurs.

Lien d'affinité : relation de parenté établie entre chaque conjoint et les membres de la famille par consanguinité de l'autre :

- **Premier degré** : conjoint/partenaire, beau-père/belle-mère (les parents de mon conjoint/partenaire), conjoints/partenaires de mes enfants, conjoint/partenaire de mon père (si ce n'est pas ma mère), conjoint/partenaire de ma mère (si ce n'est pas mon père).
- **Deuxième degré** : conjoints/partenaires de mes frères et sœurs, grands-parents de mon conjoint/partenaire, conjoints/partenaires de mes petits-enfants, demi-frères et demi-sœurs (entendus comme les enfants du conjoint/partenaire de mon père/ma mère avec lesquels je n'ai aucun lien de sang).

Tous les collaborateurs ont la responsabilité permanente d'examiner leurs relations particulières et de communiquer immédiatement à la société toute relation particulière pouvant être considérée comme représentant, ou susceptible de représenter, un conflit d'intérêts réel ou potentiel, conformément à la Politique d'Entreprise en matière de Conflits d'Intérêts.

4.9. Lutte contre la corruption. Pratiques commerciales transparentes et exemptes de corruption.

Asea Europa ne tolère aucune forme de corruption, de pot-de-vin, de subornation ou d'extorsion, qu'elle soit publique ou privée. En aucun cas, les collaborateurs d'Asea Europa ne peuvent, directement ou indirectement, enfreindre les Lois Anti-corruption ou faire ou promettre tout type d'offre ou de paiement en espèces ou en nature à un fonctionnaire ou à un membre de sa famille proche, à un client, à une entité privée (par exemple : fournisseur, concurrent, etc.) ou autorité, directement ou par l'intermédiaire de tiers, dans l'intention de l'inciter à utiliser sa position, son pouvoir ou son influence pour aider Asea Europa ou ses marques à obtenir un avantage, un traitement de faveur, une décision ou l'octroi de licences, de permis et d'autorisations.

De même, Asea Europa n'autorise pas d'autres personnes ou entités à recourir à de telles pratiques avec ses collaborateurs, il leur est interdit de solliciter, recevoir ou accepter, directement ou indirectement, des objets de valeur (par exemple : argent, cadeaux, hospitalité) de la part de tiers (par exemple : clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, etc.), dans le but de commettre un acte illégal ou injuste envers la société ou l'un de ses collaborateurs. Il est donc interdit de recevoir des faveurs telles que :

- Les commissions visant à favoriser une entreprise
- Les remises injustifiées
- Les paiements pour la promotion, les subventions ou les dépenses déguisées
- Les avantages d'un fournisseur pour le choisir plutôt qu'un autre

Asea Europa adhère au respect des pratiques anticorruption établies dans la législation de chaque pays où elle exerce ses activités, ainsi qu'aux dispositions de la Politique Anticorruption de l'Entreprise.

4.9.1. Sur l'acceptation des cadeaux et d'hospitalités

Afin de contribuer à la formalisation et au maintien de relations commerciales avec des tiers (par exemple : fournisseurs, partenaires commerciaux, etc.) fondées sur les principes d'honnêteté et d'intégrité, il est strictement interdit de solliciter ou d'accepter des cadeaux, des marques d'hospitalité, des paiements, des commissions ou tout autre avantage personnel qui soient conditionnés et/ou aient pour but d'influencer nos décisions commerciales.

Il est de notre devoir de refuser les cadeaux, repas, remises ou attentions spéciales qui, pour notre bénéficiaire personnel ou celui de nos proches, sont accordés par nos clients, fournisseurs ou autres personnes liées à l'entreprise, afin de ne pas affecter notre capacité à prendre des décisions commerciales objectives et transparentes.

Il est important de demander à nos fournisseurs de s'abstenir de nous manifester leur attention par des cadeaux ou des marques d'hospitalité. Néanmoins, si un collaborateur reçoit un cadeau ou une marque d'hospitalité qui ne respecte pas les paramètres établis dans le Code d'Éthique, la Politique d'Entreprise en matière de Cadeaux et d'Invitations et/ou les autres réglementations internes, il doit le refuser poliment et le restituer immédiatement.

Toutefois, il est reconnu que, dans certaines circonstances (par exemple, événements sociaux, culturels, Noël, etc.), l'échange de cadeaux modestes et appropriés peut être considéré comme acceptable, à condition qu'ils ne soient pas interdits par la loi, que le cadeau soit reçu sur le lieu de travail et non à domicile, et que les dispositions de la Politique d'Entreprise en matière de Cadeaux et d'Invitations soient respectées.

En ce qui concerne les invitations spéciales ou les marques d'hospitalité organisées ou parrainées par nos fournisseurs, la Direction Générale des Ressources Humaines, avec le soutien du Service Conformité, déterminera si la participation du collaborateur est autorisée, en fonction de la mesure dans laquelle elle contribue à son développement personnel et renforce les relations commerciales d'Asea Europa, tout en offrant la possibilité d'élargir les opportunités commerciales.

Si vous avez des doutes quant à l'acceptation ou non d'un cadeau ou d'une invitation, vous devez consulter en temps utile la Politique d'Entreprise en matière de Cadeaux et d'Invitations, le Service des Ressources Humaines de la marque pour laquelle vous travaillez ou le Service de Conformité/Contrôle Interne du pays dans lequel vous travaillez.

De même, nous ne pouvons pas utiliser les ressources de l'entreprise pour offrir des cadeaux, des services ou d'autres faveurs aux fournisseurs avec lesquels nous entretenons une relation commerciale, que ce soit à titre personnel ou au nom d'Asea Europa, sauf dans les domaines autorisés à cet effet. La relation professionnelle avec un fournisseur et la reconnaissance du niveau de service fourni s'expriment uniquement par le respect des dispositions du contrat correspondant signé par les deux parties.

4.10. Transparence

La transparence est essentielle pour renforcer la confiance de tous les acteurs, promouvoir une information ouverte et réciproque ainsi que la responsabilité dans nos activités. Grâce à un dialogue permanent, nous voulons être une entreprise capable de susciter la confiance de tous ceux qui participent et interagissent avec nous : employés, actionnaires, clients, franchisés, autorités et fournisseurs.

À cet égard, tous les collaborateurs doivent coopérer avec les Services de contrôle internes et externes, les superviseurs, les régulateurs et les autorités administratives et judiciaires, en répondant à leurs demandes et exigences et en fournissant rapidement et avec précision les informations dont ils ont besoin dans les domaines relevant de notre compétence.

4.11. Entretien de nos ressources et outils de travail

Chez Alsea Europe, nous devons faire un usage correct et efficace de nos outils de travail et des ressources de l'entreprise :

- Les horaires de travail
- Les matériaux, ingrédients et matières premières
- Les actifs de l'entreprise
- Les ressources monétaires

Les équipements et les informations - appartenant à Alsea Europe et à ses marques - sont destinés à être utilisés exclusivement pour des activités liées à notre fonctionnement et à nos opérations.

Les actifs de l'entreprise - tels que les équipements technologiques, les logiciels, les outils de travail, le matériel de bureau et les installations - ne doivent pas être utilisés pour d'autres activités sans rapport avec nos fonctions. Nous devons en prendre soin et éviter de les utiliser à mauvais escient ou de les gaspiller afin de ne pas générer de dépenses inutiles.

L'appropriation non autorisée ou l'utilisation abusive des biens de l'entreprise (tels que les matières premières, les articles promotionnels, les coupons de réduction, etc.) constitue une violation de notre Code d'Éthique et peut, dans certains cas, constituer une infraction pénale.

Chez Alsea Europe, nous promovons une culture de l'austérité dans tout ce que nous faisons. Grâce à une gestion rigoureuse des coûts, nous prenons soin de l'entreprise et protégeons notre avenir. Prendre soin des ressources que l'entreprise nous confie est la responsabilité de chacun.

4.12. Concernant la fraude

La fraude est un acte criminel qui vise à tromper ou à induire en erreur toute personne dans le but de dissimuler un fait ou un événement illégal et/ou contrevenant à nos politiques internes ou aux principes de notre Code d'Éthique.

À ce titre, nous nous engageons à ne pas entreprendre d'action susceptible de constituer une fraude à l'encontre de l'entreprise. Nous devons agir avec honnêteté et intégrité et nous avons le devoir de signaler tout fait qui pourrait constituer une fraude - qu'il s'agisse d'un fait intentionnel ou d'une négligence - qu'il s'agisse d'un acte personnel ou de l'acte d'un tiers.

Exemples de situations qualifiées de frauduleuses : soustraire de l'argent à une vente, produire de fausses déclarations, soumettre de fausses notes de frais, effectuer des dépôts incomplets et autres situations similaires en cas d'intention frauduleuse, de négligence ou de légèreté blâmable.

4.13. Informations financières

La société enregistre ses opérations commerciales et financières en se conformant strictement aux normes locales et internationales d'information financière et non financière, ainsi qu'aux politiques internes de la société.

Asea Europe a adopté des procédures spécifiques pour s'assurer que ses états financiers sont préparés conformément aux principes et normes applicables et qu'ils présentent sa situation financière et ses résultats d'exploitation de manière fidèle et sincère dans tous leurs aspects essentiels.

Tous les collaborateurs d'Asea Europa impliqués dans la préparation des informations financières ou dans l'élaboration des rapports pertinents doivent connaître et respecter à la fois la réglementation applicable et les procédures internes établies par l'entreprise. En outre, ils sont tenus de garantir la fiabilité, l'intégrité et l'exactitude des informations, financières ou non, qui reflètent le patrimoine, la situation financière et les résultats de l'entreprise.

4.14. Confidentialité. Protection de nos informations privées

Toutes les informations générées et développées par les employés, dirigeants, administrateurs, directeurs et actionnaires dans le cadre de leurs activités sont la propriété d'Alsea Europe et de ses marques. Elles doivent donc être traitées de manière privée et confidentielle. Elles ne doivent être utilisées qu'à des fins internes et conformément aux politiques et procédures établies.

Il est nécessaire de traiter de manière confidentielle les informations sensibles et confidentielles que nous utilisons ou auxquelles nous avons accès de manière accidentelle, en protégeant ces informations à tout moment, en garantissant leur bonne gestion et en évitant toute utilisation susceptible de compromettre la réputation ou les intérêts d'Alsea Europa ou de ses tiers. À cet égard, tous les collaborateurs doivent agir conformément aux directives établies dans la Politique de Confidentialité.

Les informations confidentielles d'Alsea Europe comprennent -sans s'y limiter- les éléments suivants : stratégies commerciales, informations financières non publiques, grilles de salaires, salaires des employés, recettes, développements de produits, politiques et procédures internes, résultats d'audit, plans et statuts de fusion et d'acquisition, questions de propriété intellectuelle.

Il est interdit de discuter ou de divulguer toute information relative à des transactions spécifiques qui ont été effectuées ou convenues, sauf par les parties directement concernées. Nous avons l'obligation de traiter de manière confidentielle toutes les informations générées par Alsea Europe et ses marques. Cette obligation s'étend à nos clients, franchisés et fournisseurs lorsqu'ils entrent en relation avec nous et s'engagent à protéger les informations dans le cadre de nos procédures.

Lorsqu'un accord de confidentialité est signé, il incombe au partenaire ou au fournisseur de respecter pleinement les termes de l'accord.

4.15. Environnement et utilisation responsable des ressources

Tous ceux qui collaborent avec Alsea Europa et ses marques s'engagent à prendre soin des ressources naturelles de la planète, en consommant de manière responsable l'eau, l'électricité et les combustibles, ainsi qu'à contribuer à leur préservation grâce à une utilisation rationnelle. C'est pourquoi tous les collaborateurs d'Alsea Europa doivent connaître et promouvoir la politique environnementale de l'entreprise dans le cadre de leurs fonctions et montrer leur engagement envers les critères de respect et de durabilité qu'elle inspire.

Nous sommes conscients de la détérioration de l'environnement et, pour cette raison, nous menons des actions et des initiatives visant à optimiser et à préserver les ressources ; nous participons également à la promotion de campagnes qui encouragent la protection de l'environnement.

Cela fait partie de la stratégie ESG (Environnementale, Sociale et de Gouvernance) d'Alsea Europe qui, grâce aux commissions développement durable, consommation responsable, qualité de vie et communauté, nous permet d'avoir un impact positif sur les communautés où nous sommes présents.

4.16. Confidentialité

Alsea Europa s'engage à traiter avec la plus grande rigueur et confidentialité toutes les informations à caractère personnel qu'elle recueille, en garantissant leur bonne gestion conformément aux normes en vigueur dans les pays où elle opère.

La collecte et le traitement des données à caractère personnel, lorsqu'ils sont nécessaires à l'exercice des activités de la société, se limiteront strictement aux données essentielles et seront effectués avec la plus grande prudence et le plus grand respect.

Tous les collaborateurs doivent agir conformément aux règles de conduite suivantes :

- Respecter rigoureusement les politiques internes en matière d'utilisation et de protection des informations personnelles.
- Garantir la sécurité et la confidentialité de toute donnée à caractère personnel.
- Utiliser les informations à caractère personnel exclusivement aux fins prévues et autorisées.
- S'abstenir de partager des informations en interne ou en externe sans autorisation préalable.

5

Contrôle de la mise en œuvre du Code

5. Contrôle de la mise en œuvre du Code

Aalsea Europe s'engage à mener toutes ses activités dans le respect de strictes valeurs de comportement éthique. Cet engagement vise à atteindre les objectifs suivants :

Veiller à ce que tous les employés, ainsi que nos fournisseurs, clients et franchisés, comprennent et interprètent le contenu du présent Code d'éthique.

Veiller efficacement au respect des critères et lignes directrices contenus dans le Code d'éthique.

Résoudre les conflits éthiques qui surviennent et adopter les mesures nécessaires pour éviter qu'ils ne se reproduisent.

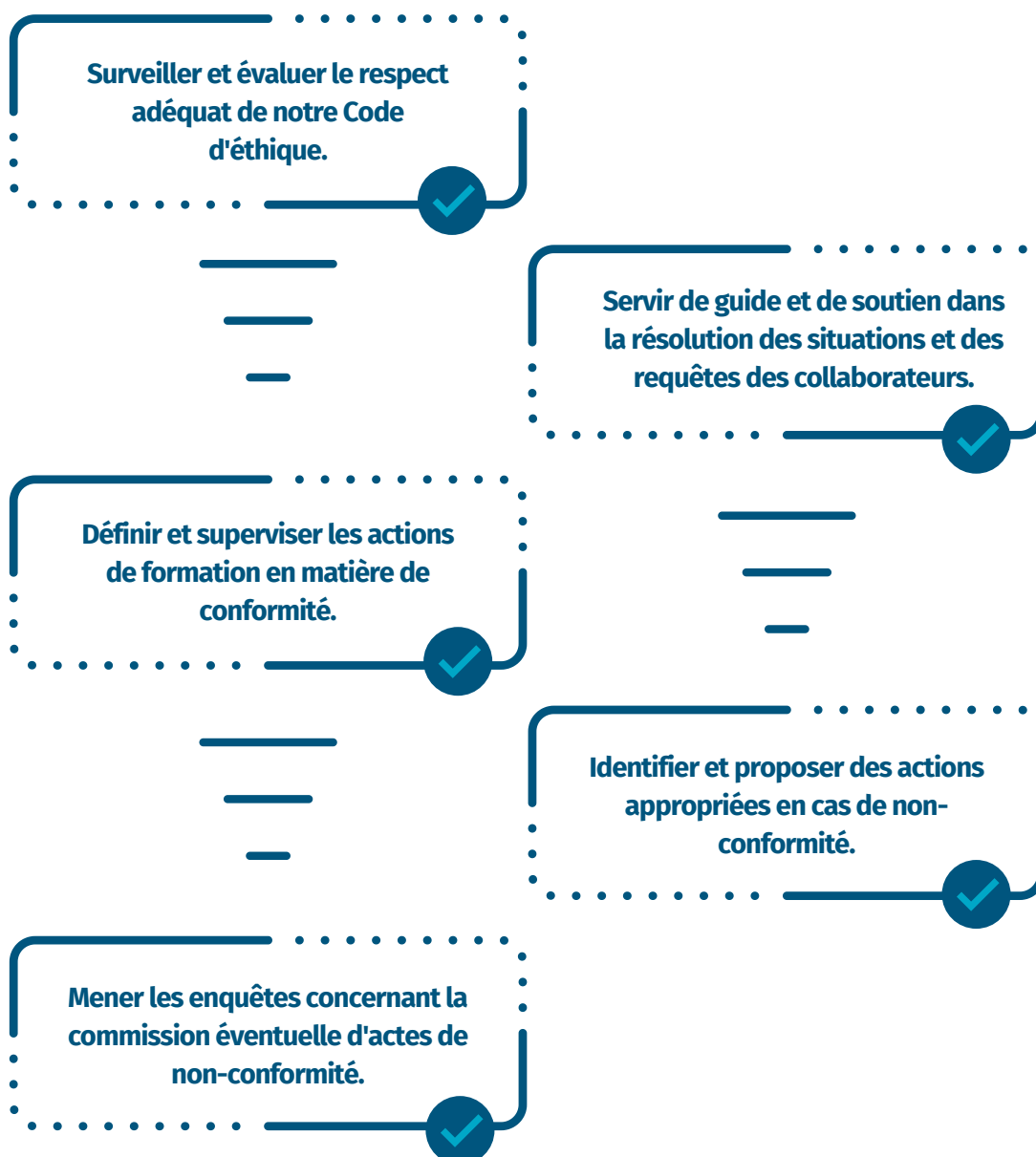
Établir les canaux de communication nécessaires, pour permettre à tout collaborateur et franchisé, en toute liberté et garantie, de communiquer des situations qu'il considère comme susceptibles de violer ce Code d'éthique

Le contrôle de l'application du Code d'éthique est une fonction attribuée au **Comité de Conformité**.

5.1. Comité de Conformité

Le Comité de Conformité est compétent pour connaître des violations qui pourraient survenir au Code d'éthique, ainsi que pour contrôler et superviser les risques qui pourraient se matérialiser en raison de la non-conformité réglementaire au sein d'Alsa Europe.

L'un de ses objectifs fondamentaux est de veiller au respect au quotidien de nos valeurs et de nos principes éthiques en veillant à :



6

Aide et communication des irrégularités

6. Aide et communication des irrégularités

6.1. Aide

Connaissez, comprenez et appliquez les règles de conduite établies dans le présent Code Éthique, ainsi que les politiques et procédures internes qui le développent et le complètent. Et si, dans un cas particulier, vous avez un doute, vous devez consulter le Service Conformité de votre région.

6.2. Système d'Information Interne

Dans le cadre du travail, si vous êtes victime d'abus, subissez une injustice ou êtes témoin de tout acte qui viole notre Code d'éthique ou constitue une infraction ou un manquement lié à l'une des entreprises qui composent le groupe concernant une = la réglementation européenne et/ou locale applicable à Asea Europe, veuillez utiliser les moyens que la société met à votre disposition pour les signaler, à travers le CII intégré au SII, où de manière indépendante, toutes vos communications, incidents et préoccupations, seront traités de manière confidentielle, avec respect, exhaustivité et objectivité. Vous pouvez accéder au CII via le lien qu'Asea Europe met à votre disposition sur le site institutionnel.

Asea Europe interdit strictement toute mesure de sanction à l'encontre d'un collaborateur pour avoir signalé une irrégularité de la CII.





Mesures disciplinaires

7. Mesures disciplinaires

Au travail, nous nous engageons tous à respecter les valeurs de notre culture, les politiques internes, les normes et les principes qui en découlent, afin d'assurer l'atteinte de nos buts et objectifs, de bâtir un environnement de travail positif et de veiller à notre réputation.

Ainsi, tout manquement à notre Code d'Éthique pourra donner lieu à l'application de mesures disciplinaires, depuis un rappel à l'ordre, la mise en place de mesures d'amélioration et correctives, jusqu'à la rupture de la relation de travail avec l'entreprise et l'application des sanctions légales correspondantes.

Ce qui précède est basé et dépend des lois applicables en vigueur dans chaque pays, afin de garantir la légalité juridique de son application.

Le Code d'Éthique ne couvre pas toutes les situations qui peuvent survenir dans notre environnement de travail, son contenu doit donc être considéré à la hauteur des exigences des lois en vigueur, ainsi que des normes éthiques qui guident nos actions.

Nous devons garder à l'esprit que, si une situation particulière n'est pas incluse dans ce document, mais représente une violation de l'éthique d'Asea Europe et de ses marques, nous devons appliquer des critères personnels, basés sur les valeurs qui composent la culture de l'entreprise.

Contrôle des changements et des révisions

VERSION	RÉSUMÉ DES ACTIONS	DATE D'APPROBATION
1	Approbation du Code d'éthique et de conduite professionnelle	28 février 2020
2	Modification de différentes sections du Code d'éthique afin de l'adapter aux lois nationales (ex. : Espagne : Loi 2/2023, Portugal : Loi n° 93/2021, etc.) applicables aux sociétés qui composent Aseal Europe afin de transposer la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.	7 juin 2024
3	Modification de différents paragraphes du Code Éthique afin de l'adapter au Code Éthique du Mexique afin que les deux soient, dans la mesure du possible, aussi équivalents que possible.	18 novembre 2025

