BELGRANO

EST. 1872

CODE *de conduite*

FIABILITÉ · ENGAGEMENT · PASSION · AUDACE

Sommaire

Message du Président-directeur général 03

01 Introduction 04

Belgrano, architecte de la rareté 05
Un Code de conduite au service de notre modèle durable 07
Un Code qui engage et protège nos parties prenantes 08
Une démarche éthique collective 09

02 Des principes d'action à l'image de nos convictions 11

Cultiver l'excellence pour nos clients 12
Valoriser nos talents 13
Agir positivement envers les communautés locales 16
Agir de manière responsable envers nos partenaires commerciaux 17
Préserver l'environnement 18
Prévenir et lutter contre la corruption 19
Protéger les actifs du Groupe 21
Construire une relation de confiance avec nos actionnaires 23
Respecter les règles du commerce international 24

03 Respecter le Code de conduite 25

Que faire en cas de doute ? 26
Utiliser le dispositif d'alerte 27
Que se passe-t-il en cas de non-respect du Code ? 29

04 Annexes 30

Charte en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations 31
Procédure Cadeaux 33
Procédure d'alerte interne 34
Conflits d'intérêts 41

ÉDITORIAL

Message du *Président-directeur général*



Michaël Fribourg

PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Depuis plus de 150 ans, notre Groupe sert ses clients en améliorant en permanence ses performances industrielles, environnementales et sociétales. La longévité incomparable de notre Groupe repose sur la solidité de son modèle d'affaires, sur la permanence de ses valeurs et sur son ADN entrepreneurial distinctif.

Pierre angulaire de notre culture d'intégrité, le Code de conduite du groupe Belgrano formalise les principes et les exigences éthiques qui nous rassemblent autour d'un projet ambitieux, durable et constamment innovant. Il explicite les droits et devoirs indispensables à nos succès collectifs. L'incarnation collective et quotidienne de ces engagements fait vivre la responsabilité de tous nos collaborateurs et nos exigences d'intégrité.

Notre Code de conduite prend en compte l'évolution des lois et des réglementations, notamment en matière de lutte contre la corruption. Mais au-delà du cadre normatif que nous nous devons de respecter partout où nous opérons, il reflète une conviction profonde : **le respect de l'éthique la plus rigoureuse est le respect fondamental que nous devons à nos collaborateurs, à nos clients, à nos actionnaires, à l'ensemble de nos parties prenantes.** C'est également notre meilleure protection dans un monde particulièrement complexe.

Nous sommes toutes et tous acteurs de cette démarche éthique. Ainsi, nous avons posé les bases de notre démarche de compliance, au sein de laquelle un dispositif d'alerte, ouvert à nos collaborateurs et à nos partenaires commerciaux, permet à chacun de signaler tout manquement à nos principes et d'adopter les mesures nécessaires. Ce dispositif doit être utilisé de bonne foi, avec discernement et sans contrepartie financière directe afin d'être un outil positif dans notre démarche.

Protéger notre Groupe et ses développements futurs est notre responsabilité commune. Je compte sur chacune et chacun d'entre vous pour faire vôtres les engagements contenus dans ce Code et les appliquer au quotidien.

PARTIE 01

Introduction
à notre démarche éthique

Belgrano, *architecte de la rareté*

Depuis le voyage inaugural du paquebot Belgrano en 1872, le Groupe perpétue un esprit pionnier. Compagnie familiale, Belgrano réunit plus de 1 800 collaborateurs et développe des marques reconnues – Museum Studio, Swaine, Skira, Chaplin's World, Nativa, Harwanne ou Chargeurs PCC – présentes dans près de 100 pays, sur les cinq continents.

Belgrano a fait le choix d'une **économie de la rareté** plutôt que d'une logique de volume : le Groupe investit avec patience dans des secteurs où le savoir-faire humain reste déterminant.

Son modèle conjugue deux rôles : **opérateur**, avec près de 70 manufactures et bureaux commerciaux, et **investisseur**, par une gestion active et de long terme de son portefeuille, adossée à un actionnariat familial et institutionnel stable.

Ses activités s'organisent autour de quatre plateformes :

01

Culture & Education

Museum Studio, spécialiste de l'ingénierie et de la production d'actifs culturels pour les musées, les marques et les fondations ; Skira Education Systems, offre globale d'apprentissage, de valorisation du patrimoine et d'ingénierie culturelle.

02

Luxury & Heritage

Chargeurs PCC, leader mondial des textiles techniques pour le luxe et la mode ; Luxury Fibers, négociant de fibres naturelles traçables et de laine peignée haut de gamme ; Personal Goods, qui réunit les marques Swaine et Altesse Studio.

03

Sciences & Systems

Senfa-Cilander, spécialiste des textiles techniques de haute technicité, notamment pour les usages militaires.

04

Premium Capital

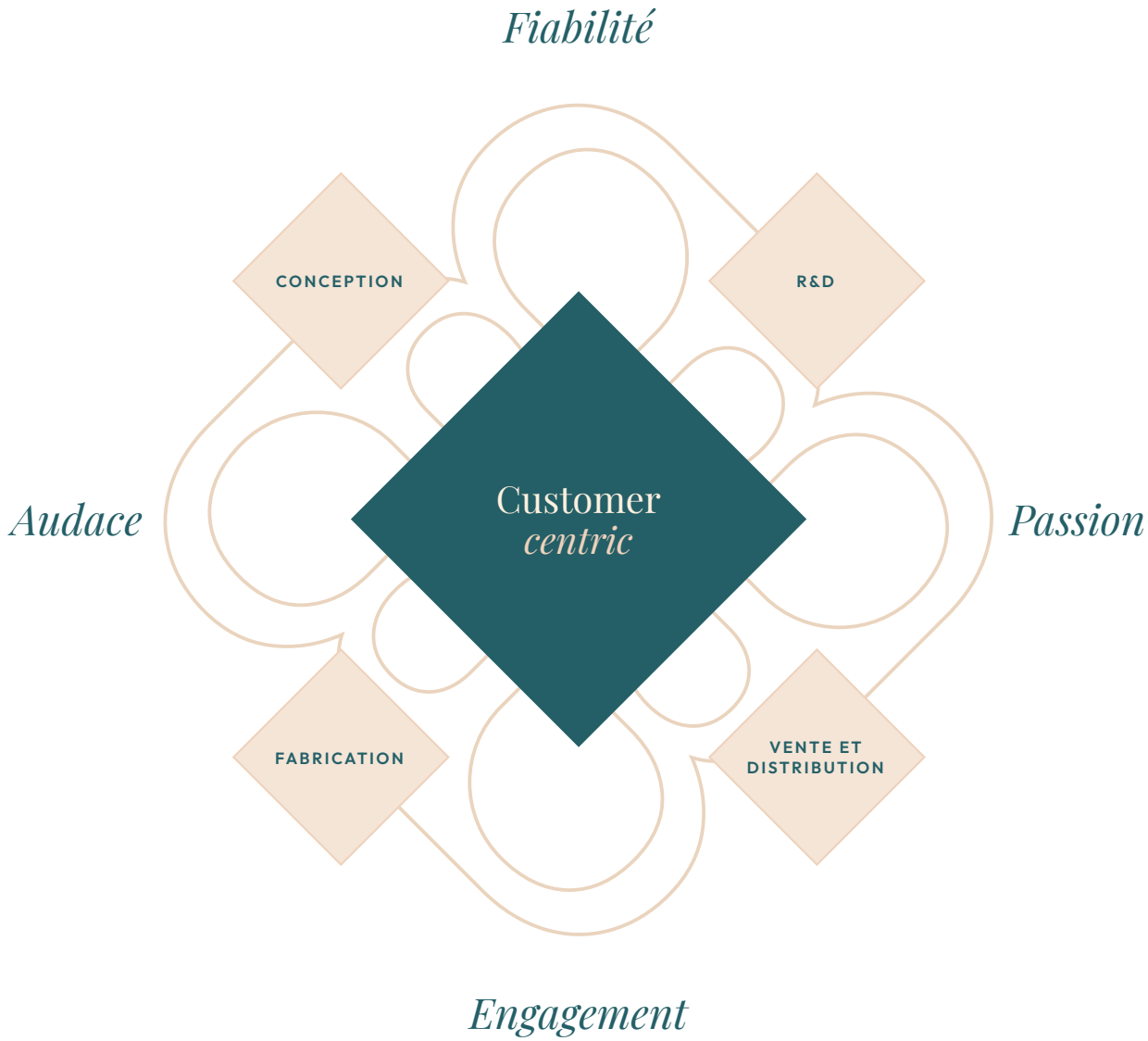
Harwanne Capital Management, maison d'investissement dédiée à la gestion d'actifs alternatifs pour compte de tiers ; Participations de Belgrano, dont une participation minoritaire dans Novacel.



NOS VALEURS

Notre *socle*

En 150 ans d'existence, le Groupe s'est constitué un ADN d'excellence qui fait sa culture distinctive. Il repose sur quatre valeurs fondamentales : **Fiabilité, Passion, Audace et Engagement.**



Un Code de conduite au service *de notre modèle durable*

Ce Code de conduite est le socle de notre démarche éthique. Il formalise, depuis sa première édition en 2017, l'ensemble des valeurs, des principes et des règles en vigueur au sein du groupe Belgrano.

PARTAGER UN CADRE ÉTHIQUE COMMUN

Le groupe Belgrano attache une grande importance à ce que ses membres adoptent et promeuvent un comportement éthique.

Le Code de conduite du groupe Belgrano vise à :

- promouvoir un comportement éthique ;
- définir les règles, les usages et les principes du Groupe en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de respect de l'environnement ;
- s'assurer que l'ensemble de nos collaborateurs en prennent connaissance et les respectent dans leurs actions et dans leurs relations avec nos partenaires.

Ce Code est complété par des politiques et des procédures, disponibles sur le site intranet du Groupe et indiquées dans ce Code. Elles précisent les lignes de conduite à adopter dans certaines situations.

Cette nouvelle version a été présentée au Comité d'Audit du Groupe et validée par le Conseil d'administration le 14/12/2022. Elle a également été présentée au Comité d'Éthique du Groupe.

Un Code inscrit dans *nos organisations*

Ce Code s'entend en complément des réglementations locales en vigueur. Les activités des filiales du Groupe sont organisées en conformité avec les lois et règlements de leurs pays d'implantation, qu'il appartient aux collaborateurs de respecter au même titre que les principes inscrits dans le Code.

Un Code fondé sur des *référentiels internationaux*

Ce Code repose notamment sur :

- la Déclaration universelle des droits de l'Homme
- le Pacte mondial des Nations Unies
- les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme
- les principes du Global Compact des Nations Unies, auxquels le Groupe renouvelle son adhésion tous les ans depuis 2017
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- les conventions de l'Organisation internationale du Travail

Un Code qui engage et protège *nos parties prenantes*

Les principes de conduite définis dans ce Code de conduite sont applicables à l'ensemble des collaborateurs de Belgrano au sein des différentes entreprises.

Le groupe Belgrano diffuse son Code de conduite, signé par tous les directeurs généraux de métiers, auprès de ses collaborateurs et partenaires. Le Code de conduite est disponible sur le site internet du Groupe, ainsi que sur son intranet en version française – document de référence en France – et en version anglaise – document de référence hors de France.

Le Code de conduite a vocation à être traduit plus largement afin de permettre au plus grand nombre de nos collaborateurs et partenaires de le lire dans leur langue maternelle.

LES COLLABORATEURS DU GROUPE BELGRANO

Tous les collaborateurs du groupe Belgrano et de ses entités sont tenus de respecter les principes de conduite définis dans ce Code.

Afin de bien comprendre et mettre en œuvre les principes définis dans ce Code, nous formons régulièrement nos équipes, notamment le personnel exposé, à :

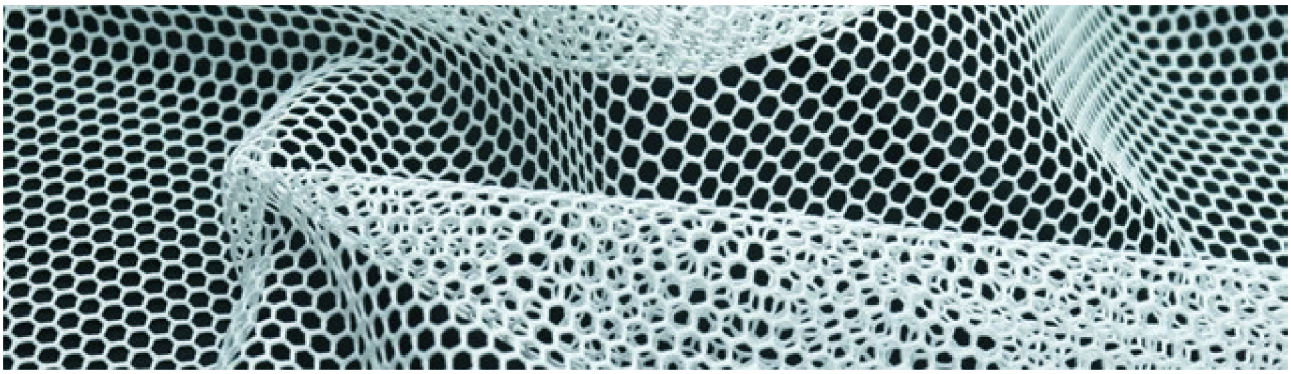
- l'éthique et l'anti-corruption à travers une présentation du cadre réglementaire et des mises en situation ;
- la prévention et la détection du risque en matière de droits humains sur notre chaîne de valeur.

Chaque entité du groupe Belgrano doit :

- instaurer des relations exemplaires avec ses collaborateurs ;
- inciter ses collaborateurs à agir, en toutes circonstances, de manière sérieuse, équitable, responsable, intègre et durable ;
- promouvoir les engagements éthiques du Groupe auprès de ses partenaires (fournisseurs, distributeurs, sous-traitants…).

LES PARTENAIRES DU GROUPE BELGRANO

Belgrano diffuse son Code de conduite auprès de ses partenaires. Le Groupe attend d'eux qu'ils partagent le même niveau d'exigence en matière d'éthique et de conformité.



Une démarche *éthique collective*

Belgrano a mis en place une gouvernance adaptée à ses réalités opérationnelles pour assurer le respect des principes et valeurs présentés dans ce Code de conduite.



Comité éthique

Chief Compliance Officer Groupe

Membre du comité de direction

3 membres extérieurs

Nommés par le PDG et approuvés par le Conseil d'administration pour 2 ans, choisis en fonction de leur notoriété, de leur indépendance et de leur attachement aux valeurs humanistes.

Référents Compliance et Correspondants

tiers de confiance au sein de chaque métier du Groupe



L'ensemble des collaborateurs

UNE DÉMARCHE ÉTHIQUE COLLECTIVE

Les *missions*

Président-directeur général *et Conseil d'administration*

- définir et garantir la démarche éthique du Groupe.

Comité *éthique*

- définir et recommander au Conseil d'administration les meilleures pratiques de gouvernance et d'éthique ;
- superviser et contrôler la bonne application du Code de conduite ;
- fournir un avis consultatif sur les procédures adoptées par le Groupe ;
- exprimer sa position sur les cas critiques, qui lui seront soumis par le Chief Compliance Officer ou le Président-directeur général ;
- enquêter et décider des suites à donner en cas d'alerte.

Chief Compliance *Officer Groupe*

- garantir le respect des principes définis dans ce Code ;
- superviser les dispositifs de conformité ;
- assurer le lien avec le Conseil d'administration, le Comité d'Audit et le Comité d'Éthique.

Référents Compliance *et Correspondants*

- diffuser le Code de conduite et la culture de la conformité et de l'éthique ;
- déployer et mettre en œuvre les programmes d'éthique et de conformité ;
- assurer la coordination des parties prenantes.

> *L'animation du réseau de correspondants relève de la mission des Référents Compliance, les Correspondants assurant le premier contact avec les salariés.*

Collaborateurs

- prendre connaissance et mettre en œuvre les principes définis dans ce Code de conduite.

PARTIE 02

Des principes d'action *à l'image de nos convictions*

Cultiver l'excellence *pour nos clients*

Le groupe Belgrano développe des produits et des services de niche à forte valeur ajoutée pour améliorer la satisfaction, les performances et le succès de ses clients.

ASSURER LA FIABILITÉ ET LA QUALITÉ DE NOS PRODUITS ET SERVICES

Les marques et les savoir-faire de Belgrano sont reconnus pour leur fiabilité et leur qualité. Ils constituent des standards d'excellence dans leurs métiers respectifs. Le Groupe s'inscrit dans une démarche constante d'innovation et de perfectionnement. Nous cherchons à offrir des produits et services d'excellence et les meilleures performances à un prix compétitif, tout en respectant nos engagements environnementaux.

Dans nos relations avec les clients, nous attachons également une importance majeure au respect de nos obligations légales et contractuelles. Nous fournissons par ailleurs des informations sincères et claires sur nos produits, leur fabrication et leur distribution.

GARANTIR LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

Belgrano s'assure, en toutes circonstances, de la protection des informations sensibles et confidentielles de ses clients, notamment la liste de nos clients, leurs coordonnées, ainsi que le détail des relations commerciales.



ALLER PLUS LOIN

- + Charte informatique
- + Formations RGPD

Valoriser nos talents et offrir un environnement *de travail épanouissant*

L'une des clés de la réussite de Belgrano réside dans sa capacité à attirer et retenir les talents. Le Groupe s'attache ainsi à offrir un environnement de travail sûr, respectueux, stimulant et valorisant pour l'ensemble de ses collaborateurs, dans une logique d'engagements réciproques.

DÉVELOPPER LA GESTION DES TALENTS

Belgrano veille à offrir à ses collaborateurs des opportunités d'évolution professionnelle adaptées à leurs compétences et à leurs capacités. Ces derniers sont conscients des défis que ces opportunités peuvent comporter et les acceptent en connaissance de cause.

Les femmes et les hommes qui travaillent au sein de Belgrano sont souvent passionnés par leurs activités. Leur implication est précieuse pour maintenir la qualité de nos produits et de nos services. Belgrano fait ainsi de la formation et du développement des talents l'une de ses priorités. Le Groupe a aussi l'ambition d'offrir à ses collaborateurs un cadre professionnel stimulant.

Nous attachons une importance particulière à la diffusion d'une culture de Groupe et nous investissons dans les talents à tous les stades du processus de collaboration : recrutement, formations, évolutions de carrière, etc. Le développement des jeunes talents est l'un des axes forts de notre politique de ressources humaines.

Nous portons une attention particulière à l'intégration des personnels des sociétés nouvellement acquises, notamment en communiquant de manière claire sur la vision et le projet d'entreprise.

Nous veillons à donner à chacun les moyens de s'adapter aux enjeux, aux contraintes et aux évolutions de l'entreprise. Chacun s'engage, en miroir, à respecter le droit à la déconnexion en faisant un usage raisonné des outils mis à sa disposition.

ADHÉSION ET FORMATION

Tout collaborateur du Groupe adhère, selon les réglementations locales, formellement ou tacitement, aux dispositions du présent Code qui réunit les valeurs et engagements du Groupe.

L'application des principes exposés dans ce Code obéit aux trois principes suivants :

- la bonne foi ;
- le discernement ;
- l'esprit de responsabilité.

Sans qu'il s'agisse d'une condition d'effectivité du présent Code, la communauté des managers promeut les dispositions du Code et veille à l'organisation périodique de formations dédiées aux dispositions de son contenu. Le bénéfice de formations dédiées au présent Code renforce l'appréciation du contexte d'action des collaborateurs.

Valoriser nos talents et offrir un environnement *de travail épanouissant*

PROMOUVOIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX DE CHACUN

Chacun est le premier responsable de son équilibre entre vie personnelle et professionnelle, en fonction de ses responsabilités et dispositions. Les éventuelles difficultés rencontrées par les collaborateurs dans la préservation de cet équilibre doivent être mentionnées dans le cadre des entretiens annuels. En sens inverse, les managers responsabilisent les collaborateurs sur la qualité de leur organisation professionnelle pour qu'elle leur préserve les espaces personnels auxquels chacun doit porter attention et respect pour son propre développement.

Chaque collaborateur adapte donc en conscience le temps consacré aux engagements professionnels, y compris les déplacements domestiques et internationaux, en cohérence avec la nature et le niveau des responsabilités exercées. Ainsi des responsabilités importantes requièrent un engagement élevé et cohérent, auquel est associée une rémunération appropriée convenue à l'embauche et dans l'évolution de carrière. Les collaborateurs prennent leurs congés selon des périodes choisies avec discernement en cohérence avec les contraintes et enjeux de service et en conscience du contexte spécifique à leurs missions.

Chaque collaborateur a droit au respect de sa vie privée et exprime librement les contraintes, temporaires ou durables, de nature à faire obstacle à la réussite de ses missions. Il considère avec le sens des responsabilités sa capacité à faire face avec constance à ses engagements professionnels en cohérence avec les obligations de service.

La relation de travail est une relation vivante et humaine. En conséquence, le Groupe adapte, quand les circonstances le permettent et dans une relation mutuelle de bonne foi, le cadre d'activité professionnelle des collaborateurs aux contraintes nouvelles qu'ils expriment dans le cadre de leur relation contractuelle.

Le Groupe recommande un usage approprié des outils de communication électronique, selon le contexte professionnel général et spécifique. Il promeut pour tous le droit à la déconnexion, en cohérence avec les obligations de service. L'usage des courriers électroniques et des messageries instantanées obéit à la règle générale et communément convenue, sans qu'il soit nécessaire d'en faire mention explicite dans chaque message, selon laquelle, sauf urgence, la réception d'un message en dehors des horaires habituels de travail ou d'activité n'appelle aucune réponse immédiate de la part du destinataire, ni appréciation en ces cas par ses pairs ou managers, positive, négative ou neutre, de la célérité de réponse.

PROMOUVOIR UN MODÈLE DE TRAVAIL LOYAL ET ENGAGÉ

Belgrano attend de ses collaborateurs qu'ils s'engagent avec sérieux et loyauté au sein de leur communauté de travail. Nous faisons preuve de responsabilité et de perspicacité pour garantir le meilleur niveau d'efficacité collective.

La loyauté suppose une compréhension partagée des responsabilités de chacun dans l'organisation. Les managers entretiennent avec leurs collaborateurs un dialogue régulier, permettant d'évaluer la capacité de chacun à atteindre les objectifs fixés. Ce dialogue, adapté à chaque collaborateur, scelle la compréhension mutuelle des enjeux collectifs et individuels. Il vise notamment à anticiper d'éventuelles difficultés.

Valoriser nos talents et offrir un environnement *de travail épanouissant*

Tout collaborateur admet le respect du principe général selon lequel nul ne peut, à l'égard de l'entreprise et de tout autre collaborateur, utiliser en sa faveur une faute ou défaillance qu'il aurait lui-même commise ou à laquelle il aurait sciemment pris part, étant entendu que nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude.

RESPECTER LES PERSONNES ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION

La diversité est un facteur de créativité, de richesse et de succès. L'hétérogénéité des effectifs de Belgrano est une force. Nous nous engageons à adopter une approche inclusive, dans laquelle tous les talents peuvent se révéler.

Attentif à maintenir un équilibre dans la diversité au sein de ses équipes, le Groupe s'attache à favoriser la mixité professionnelle et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Nous luttons contre toute forme de harcèlement, moral ou sexuel, et de discrimination, directe ou indirecte, et plus généralement contre toute pratique abusive liée à la relation de travail qui n'aurait pas pu être prévenue par notre modèle de travail courant.

Le harcèlement correspond à tout schéma répétitif et volontaire de comportement hostile, abusif ou humiliant, qu'il s'agisse de commentaires verbaux ou de gestes, portant atteinte à la dignité ou au bien-être psychologique de la personne et entraînant une dégradation de l'environnement de travail.

ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Belgrano est particulièrement attentif aux conditions de travail de ses collaborateurs, notamment en matière de santé et de sécurité. La santé et la sécurité au travail exigent l'engagement de toutes et tous pour assurer la protection du collectif. Chaque collaborateur est tenu de connaître et respecter les mesures mises en place sur son lieu de travail et lors de ses déplacements.

RESPECTER LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NOURRIR LE DIALOGUE SOCIAL

Belgrano respecte la liberté d'association. Chaque travailleur est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à la négociation collective, sans subir de discrimination ni de représailles.

En tant que leader et acteur de pratiques sociales responsables, Belgrano s'engage à nourrir le dialogue avec toutes ses parties prenantes, qu'elles soient internes (nos collaborateurs) ou externes (nos fournisseurs, partenaires, etc.).

MISE EN SITUATION

—

Que faire si l'un ou l'une de mes collègues est harcelé(e) ?

Belgrano ne tolère aucune forme de harcèlement. En première approche, vous pouvez solliciter votre Directeur des Ressources Humaines.

Si aucune solution n'est trouvée, vous pouvez également solliciter le Chief Compliance Officer avec la procédure d'alerte afin qu'il puisse réagir de façon appropriée et protéger votre collègue.

ALLER PLUS LOIN

- **Charte en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations**
- **Modern Slavery Statement**

Agir positivement envers *les communautés locales*

Belgrano veille au respect des droits humains et des droits des communautés locales partout où le Groupe est implanté.

RESPECTER LES DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

Belgrano respecte et promeut les plus hauts standards de protection des droits humains, conformément aux principes du Global Compact des Nations Unies. Nous encourageons nos partenaires commerciaux, nos sous-traitants et nos fournisseurs à partager cette exigence.

Belgrano s'engage à appliquer, partout où il est présent, les normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT), notamment en matière de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants. Lorsque les législations locales sont plus exigeantes, nous appliquons ces dernières.

Belgrano s'est engagé à lutter contre toutes les formes de travail forcé en signant le Modern Slavery Statement en 2021.

ASSURER UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE POUR TOUS

Belgrano veille à ce que ses collaborateurs, ainsi que ceux de ses partenaires commerciaux, sous-traitants et fournisseurs, bénéficient d'un niveau de rémunération équitable. Leurs salaires doivent leur permettre un niveau de vie décent concernant l'alimentation, les soins médicaux, le logement, l'habillement, etc.

Le principe d'équité de la rémunération implique également le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, en cohérence avec les responsabilités exercées par chacun.

Aucun salarié ne doit être rémunéré en deçà du minimum localement en vigueur.

SOUTENIR LES COMMUNAUTÉS LOCALES

Belgrano soutient le développement des communautés locales en favorisant, autant que possible, l'emploi et l'approvisionnement locaux. Nous dialoguons régulièrement avec nos parties prenantes et nous nous efforçons de prendre en compte leurs préoccupations. Nous mettons tout particulièrement l'accent sur le respect de l'héritage culturel et des coutumes des communautés locales.

Belgrano contribue aux économies dans lesquelles le Groupe est implanté et fait preuve de solidarité.

Agir de manière responsable envers *nos partenaires commerciaux*

Dans ses relations avec ses partenaires commerciaux, Belgrano veille en tout premier lieu au respect de ses obligations légales et des stipulations contractuelles négociées équitablement.

ASSOCIER NOS FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS À NOS STANDARDS

Belgrano sélectionne ses fournisseurs sur des critères objectifs de performance et de respect des principes et valeurs éthiques auxquels le Groupe adhère. Ces critères de sélection seront intégrés dans les contrats conclus entre le Groupe et ses fournisseurs. Belgrano se réserve le droit d'en contrôler le respect et, en cas de violation grave ou même de refus d'y adhérer, de rompre sans délai les relations contractuelles.

RESPECTER LE DROIT DE LA CONCURRENCE

Belgrano s'attache à lutter contre toute forme de comportements anticoncurrentiels dans tous les pays où le Groupe intervient.

MISE EN SITUATION

L'un des sous-traitants de mon entité ne semble pas partager les exigences de Belgrano en matière de droits humains. Quelle attitude adopter ?

Belgrano sélectionne ses fournisseurs sur des critères objectifs de performance et de respect de ses principes et de ses valeurs éthiques. Nous vérifions régulièrement qu'ils respectent ses principes et pouvons mettre fin à la relation contractuelle dans le cas contraire.

Je fais le point avec le responsable du contrat afin de définir avec lui la bonne attitude à observer avec ce sous-traitant. Je m'assure que ce dernier a bien reçu le Code de conduite et je lui soumets mes questionnements en me basant sur la procédure d'évaluation des tiers.

En fonction de sa réponse, **j'adapte ma position.**

ALLER PLUS LOIN

- **Questionnaire sur le respect du droit de la concurrence**
- **Charte des achats responsables**
- **Procédure d'évaluation des tiers**

Préserver *l'environnement*

En tant que groupe mondial implanté sur les cinq continents, Belgrano a pleinement conscience de ses responsabilités dans la transition écologique. Le Groupe s'efforce de mettre en œuvre les solutions les plus respectueuses possibles de l'environnement.

VEILLER À LA PRÉSERVATION DES RESSOURCES

Belgrano applique le principe de précaution à tous ses enjeux environnementaux. Pour chacune de nos installations, nous identifions et mesurons nos impacts sur l'environnement. Nous nous efforçons de gérer les ressources naturelles et les systèmes de biodiversité de manière proactive. Nous assurons un suivi régulier de notre politique environnementale et en rendons compte, notamment sur notre site internet. Nous nous sommes engagés à diminuer les consommations d'eau.

AGIR SUR LA DIMINUTION DES DÉCHETS ET DES ÉMISSIONS

Nous avons mis en place des procédés et des contrôles visant à garantir la bonne manipulation, les déplacements, le stockage et le recyclage des déchets. Des mesures sont effectuées avant de rejeter des substances dans l'air, l'eau ou le sol. Lorsque les lois et réglementations applicables sont moins rigoureuses que nos propres normes, nous appliquons les normes les plus strictes.

Belgrano a mis en place depuis 2019 un suivi de son bilan carbone. Nous travaillons à la définition d'une trajectoire économe en émissions de CO_2.

PROMOUVOIR LES PRODUITS VERTUEUX

Nous faisons constamment évoluer notre offre de produits vertueux, en réponse notamment aux attentes de nos clients. Notre ambition est que l'ensemble de nos gammes soient constituées de produits vertueux à terme.

MISE EN SITUATION

Un technicien de service Qualité SAV se rend chez un client dans le cadre d'une réclamation. Il s'aperçoit que le client rejette ou déverse intentionnellement des produits dangereux dans une rivière proche de l'usine.

Belgrano prône la tolérance zéro en matière d'atteinte à l'environnement. **Je signale ce risque à mes supérieurs et/ou au Chief Compliance Officer du Groupe.**

Prévenir et lutter contre *la corruption*

Belgrano veille à exercer ses activités dans le respect de l'éthique et de la transparence, et à respecter toutes les lois internationales et nationales en vigueur en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

LUTTER CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

La corruption est le fait de proposer, offrir ou promettre (corruption active), mais aussi de solliciter ou accepter (corruption passive), un avantage indu (argent, cadeau, décision favorable, etc.) afin de faciliter un acte ou une décision, pour soi-même ou pour autrui.

La corruption peut être privée, lorsqu'elle implique un représentant du secteur privé, ou publique lorsqu'elle implique un agent public.

Le trafic d'influence consiste à proposer, solliciter ou accepter un avantage contre l'usage de l'influence de son interlocuteur sur une autorité ou une administration pour obtenir une décision favorable.

> Belgrano adopte, dans tous les pays où il intervient, une politique de « tolérance zéro » en matière de corruption et de trafic d'influence.

PRÉVENIR ET GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les intérêts personnels (familiaux, amicaux, financiers, etc.) des collaborateurs de Belgrano ne doivent pas entrer en conflit avec ceux du Groupe. Un conflit d'intérêts peut nuire à l'objectivité de nos décisions et à nos missions professionnelles. Nous devons déclarer toute relation susceptible de créer un conflit d'intérêts auprès de notre hiérarchie.

ADOPTER UNE APPROCHE RAISONNABLE ET PROPORTIONNÉE DES CADEAUX ET INVITATIONS

Les cadeaux et les invitations peuvent constituer des manifestations de courtoisie acceptables dans le cadre de relations d'affaires établies si :

- leur portée et leur valeur sont limitées ;
- ils sont offerts ouvertement et en toute transparence ;
- les lois et les réglementations locales ou l'usage du pays autorisent cette pratique ;
- ils ont pour but de refléter la considération et la reconnaissance ;
- ils ne sont pas offerts dans l'attente d'une contrepartie.

Ainsi, Belgrano autorise d'offrir ou de recevoir des cadeaux ou des invitations mineurs s'ils sont :

- autorisés par le droit local ;
- liés à des fins professionnelles ;
- de valeur raisonnable.

> Chaque collaborateur signale tout cadeau ou avantage reçu ou remis à son supérieur hiérarchique, quelle qu'en soit la valeur.

Prévenir et lutter contre *la corruption*

SOUTENIR LES PROJETS MÉRITANTS PAR DES DONS ET/OU DU MÉCÉNAT

En tant que groupe responsable, Belgrano entend soutenir des causes, des organisations ou des projets qui le méritent. Nous sélectionnons nos bénéficiaires avec vigilance et nous assurons qu'un don n'est pas de nature à faciliter l'obtention d'un avantage indu. Nous n'effectuons pas de dons en espèces ou auprès d'une personne physique.

MISE EN SITUATION

L'un de nos fournisseurs propose à une responsable achats de lui prêter une somme d'argent, si elle lui garantit que Belgrano continuera de faire appel à ses services.

Il s'agit d'un fait de corruption. La responsable achats doit refuser et en informer la Direction, la Direction juridique ou le Chief Compliance Officer de Belgrano au plus vite.

MISE EN SITUATION

Lors d'un dîner d'affaires, un client me fait comprendre que si je recrute son gendre en recherche d'emploi, cela pourrait faciliter le renouvellement de son contrat avec Belgrano.

Je ne peux pas garantir un poste au gendre de mon client, a fortiori pour assurer un contrat. Il existe un risque de corruption. Je lui indique qu'il peut déposer son CV en ligne et suivre le processus de recrutement classique.

ALLER PLUS LOIN

- + Procédure Cadeaux
- + Procédure d'évaluation des tiers

Protéger les actifs *du Groupe*

La valeur du groupe Belgrano repose sur la qualité de ses actifs, qu'ils soient matériels (lignes de production, produits, etc.) ou immatériels (propriété intellectuelle, brevets, secrets d'affaires, etc.).

PROTÉGER LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La propriété intellectuelle de Belgrano et son savoir-faire internationalement reconnu dans chacune de ses lignes de métiers constituent un avantage concurrentiel fort et l'un de ses actifs les plus précieux.

Nous veillons ainsi à assurer la plus grande protection juridique aux solutions innovantes mises au point afin de répondre aux exigences de nos clients. Nos collaborateurs doivent faire preuve de la plus grande discrétion en toute circonstance. Ils respectent également les droits de propriété intellectuelle des tiers.

VALORISER LES INVENTIONS D'UN COLLABORATEUR DU GROUPE

Tous les travaux, études, recherches effectués pour le compte de Belgrano dans le cadre du contrat de travail sont la seule propriété du Groupe. Chaque collaborateur doit informer le Groupe de toute invention ayant trait à ses activités, même faite en dehors de l'exécution de son contrat de travail. Le Groupe statuera sur la suite à donner à cette invention.

GARANTIR LA PROTECTION DES DONNÉES

La protection des données du Groupe est l'affaire de toutes et tous. Nous devons respecter scrupuleusement la Charte informatique du Groupe et les procédures de contrôle interne. Nous devons également prendre systématiquement connaissance des alertes de sécurité informatique.

Belgrano attend de ses collaborateurs la plus grande vigilance afin que puisse être détecté et déjoué tout type d'attaques malveillantes dirigées contre le Groupe, notamment par courriel, sur internet ou par des appels téléphoniques destinés à obtenir des informations sur le Groupe.

Les collaborateurs s'engagent à une utilisation loyale et sécurisée des données et informations physiques et électroniques en leur connaissance ou possession à raison de leurs missions ou présence dans l'entreprise. Ils s'interdisent de mettre en œuvre ou faciliter toute copie, réplication, transfert ou conservation, sous toute forme, de ces données et informations, sur tout support ou contenu qui n'aurait pas été, au cas par cas – et aucunement en vertu d'une autorisation générale qui serait alors réputée de nul effet –, préalablement et explicitement homologué par l'entreprise, et notamment par le supérieur hiérarchique.

Protéger les actifs *du Groupe*

Sans préjudice de dispositions légales au surplus applicables à chaque pays, chaque collaborateur a conscience que les violations des règles de sécurité ainsi définies seraient, quel qu'en soit le motif, constitutives d'une violation du secret industriel et commercial et des règles de sécurité de l'entreprise, susceptibles de spécifiquement engager au cas d'espèce sa responsabilité dans les conditions définies par les lois et réglementations de chaque pays, la mauvaise foi de l'auteur d'une telle violation pouvant le cas échéant être constitutive d'une circonstance aggravante.

ASSURER LA CONFIDENTIALITÉ

Les collaborateurs du Groupe peuvent être amenés à avoir connaissance d'informations confidentielles sur ses activités : savoir-faire liés aux projets, procédés de fabrication, liste de clients, concepts, etc.

Ils doivent faire preuve de discrétion et ont une obligation de confidentialité sur ces informations, quel que soit le support de cette information. Cette obligation demeure effective, sans limitation de durée, après la rupture du contrat de travail.

VEILLER À LA RÉPUTATION

Toute communication publique effectuée au moyen de médias, quel qu'en soit le support, doit être définie en concertation avec la société mère Belgrano. Lorsque nous prenons la parole dans la sphère publique, notamment sur les réseaux sociaux, nous agissons avec intégrité et discernement professionnel afin de préserver l'image et la réputation du Groupe.

Nous nous abstenons de tenir des propos dénigrants ou diffamatoires sur l'activité des sociétés du Groupe.

PROTÉGER LE SENS DE L'ENGAGEMENT COLLECTIF DES COLLABORATEURS

L'entreprise réunit une communauté de talents, parties prenantes et partenaires engagés de bonne foi et par leurs meilleurs efforts dans l'accomplissement de leurs missions, pour développer à long terme les actifs de toute nature du Groupe.

Chaque collaborateur reconnaît par le présent Code avoir conscience des impacts dommageables que peuvent avoir, aux dépens de l'ensemble des membres de la communauté de travail comme de ses collègues immédiats et éloignés, les actes, propos ou jugements négatifs à l'égard de l'entreprise et de ses composantes. Chaque collaborateur s'interdit en conséquence et en toutes circonstances, y compris au-delà de la fin de la relation contractuelle, tout propos ou comportement constitutif de dénigrement, sous-entendus, jugements ou insinuations dommageables ou susceptibles de porter atteinte aux actifs immatériels de l'entreprise, à sa réputation ou à son image comme à celle de ses parties prenantes notoires et reconnues.

ALLER PLUS LOIN

+ **Modules de formation à la protection des données et à la cybersécurité**

Construire une relation de confiance *avec nos actionnaires*

La présence d'un actionnaire de référence familial dote Belgrano d'une vision à long terme et d'un engagement actif dans sa gouvernance.

RESPECTER LES DROITS DES ACTIONNAIRES

Le groupe Belgrano garantit à ses actionnaires le libre exercice de leurs droits dans le cadre de leur fonction. Nous améliorons en continu nos règles de gouvernance.

GARANTIR LA QUALITÉ ET LA TRANSPARENCE DE L'INFORMATION FINANCIÈRE

La communication financière relève des seuls organes de gouvernance du Groupe. Belgrano s'engage à communiquer en toute transparence sur ses performances financières et extra-financières. Nous diffusons une information précise, sincère et dans les temps. Notre dispositif de contrôle interne vise notamment à assurer la fiabilité de ces informations.

ADAPTER LA COMMUNICATION EN SITUATION DE CRISE

En cas de situation de crise, les organes de gouvernance décident de la communication en s'appuyant sur le plan de gestion de crise.

PRÉVENIR LES DÉLITS D'INITIÉS

En tant que société cotée, nous interdisons à nos collaborateurs de tirer avantage d'une information privilégiée.

Une information privilégiée correspond à une information non connue du public susceptible d'influencer le cours des titres d'une société du Groupe une fois rendue publique. Cela peut correspondre à des informations confidentielles dans le cadre de négociation d'accords ou de transaction.

Nos collaborateurs doivent donc s'abstenir de la communiquer ou de l'utiliser afin de réaliser une ou plusieurs transactions sur les titres de Belgrano, directement ou par personne interposée.

ALLER PLUS LOIN

+ **Guide explicatif en matière de prévention des délits et manquements d'initiés**

Respecter les règles *du commerce international*

Belgrano respecte l'ensemble des lois et législations qui encadrent les échanges commerciaux à l'international.

COMBATTRE LE BLANCHIMENT

Le blanchiment d'argent se caractérise par l'investissement de capitaux d'origine criminelle au sein de l'économie légitime afin d'en masquer l'origine illégale.

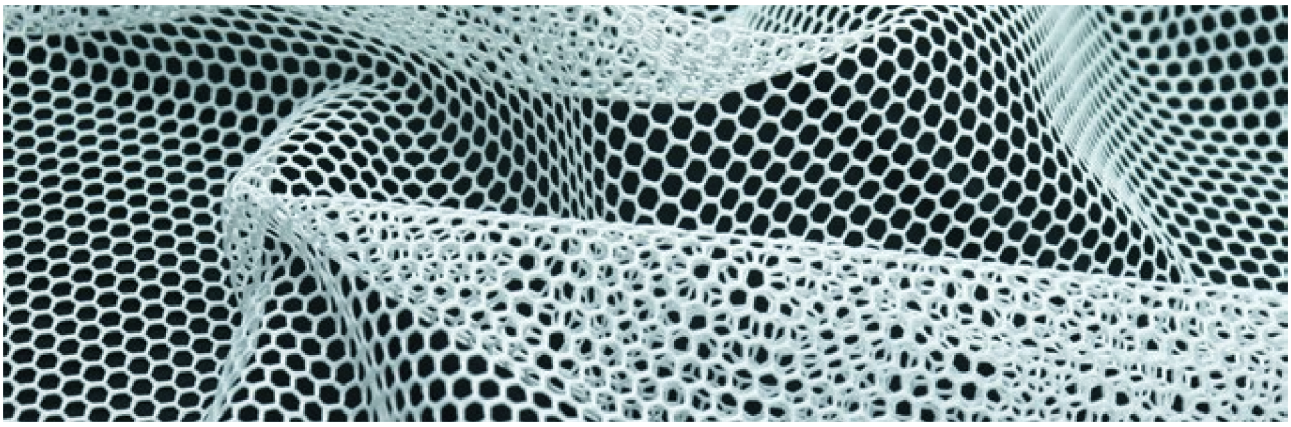
Belgrano prend les mesures adéquates pour éviter que ses opérations soient utilisées comme véhicule pour le blanchiment d'argent. Nous sommes donc particulièrement vigilants lorsque nous recevons des demandes suspectes : paiements en espèces, paiements sur des comptes inédits situés dans des pays à risques, etc.

RESPECTER LES SANCTIONS ET EMBARGOS

Belgrano veille au respect des décisions et traités internationaux ainsi que des lois et réglementations relatives au contrôle des exportations, aux sanctions financières et aux restrictions commerciales internationales, en tenant compte de leur évolution.

Ainsi, nous n'opérons pas dans les pays faisant l'objet de sanctions internationales émises notamment par l'Office of Foreign Assets Control (OFAC), le Département d'État américain, le Conseil de sécurité des Nations Unies, l'Union européenne, la République française, le Royaume-Uni ou toute autre autorité des États précités compétente en la matière.

Nous entendons par sanction toute sanction économique, financière ou commerciale, toute mesure relative à tout type d'embargo ou de gel de fonds et de ressources économiques.



PARTIE 03

Respecter *le Code de conduite*

Que faire *en cas de doute ?*

La règle d'or en cas de doute est de partager ses interrogations avec ses collègues, son supérieur hiérarchique, le Référent Compliance de son entité ou le Chief Compliance Officer.

Lorsque nous sommes confrontés à une situation sans savoir comment agir ou réagir, nous pouvons nous poser les questions suivantes pour guider notre prise de décision :

01	02	03	04	05
Cette décision est-elle *légale* ?	Respecte-t-elle les engagements et consignes édictés dans ce *Code* et dans nos *procédures* ?	Est-elle dans le meilleur *intérêt* du groupe Belgrano ?	Serais-je à l'aise si elle venait à faire la *« Une »* des journaux ?	Suis-je à l'aise avec le fait d'être tenu pour *responsable* de cette décision ?

Si la réponse à l'une de ces questions est non, il faut demander conseil. Pour cela nous pouvons nous adresser à notre supérieur hiérarchique, au Référent Compliance de notre entité ou au Chief Compliance Officer.

Vous pouvez également vous référer aux modules de formation (Code de conduite, anticorruption, RGPD, cybersécurité, etc.) accessibles sur la plateforme de e-learning 360Learning.

Le dispositif *d'alerte interne*

Il est également possible d'utiliser le dispositif d'alerte mis en place par le groupe Belgrano en adressant un courriel à :

alertes@belgranogroup.com

Ce dispositif d'alerte ne remplace pas les canaux d'échanges traditionnels, notamment avec son manager dans le cadre ordinaire et régulier de la relation de travail.

Utiliser le dispositif *d'alerte*

Le dispositif d'alerte vise à signaler tout manquement aux lois et aux réglementations, ainsi qu'aux principes exposés dans ce Code de conduite.

QUI EST CONCERNÉ ?

Le dispositif d'alerte est ouvert aux :

- salariés, anciens salariés et candidats à l'embauche du groupe Belgrano ;
- actionnaires, associés et titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale ;
- membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- collaborateurs extérieurs ou occasionnels ;
- cocontractants de l'entreprise, nos sous-traitants ou leurs membres du personnel et de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance.

Pour relever de ce dispositif, les informations signalées doivent :

- être obtenues dans le cadre d'activités professionnelles ;
- porter sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entreprise ;
- porter sur des faits qu'il est possible de corriger efficacement.

COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?

Vous pouvez effectuer un signalement en adressant un courriel à

alertes@belgranogroup.com

comprenant toutes les informations dont vous disposez à ce sujet. Aucune autre personne ne doit être en copie.

Pour être recevable, votre signalement doit être effectué de bonne foi et sans contrepartie financière directe. Vous devez avoir eu personnellement connaissance des faits lorsque l'information n'a pas été obtenue dans le cadre des activités professionnelles.

Le Chief Compliance Officer reçoit et analyse la recevabilité des signalements. Il les attribue ensuite à un Référent Compliance Métiers qui les traite, avec l'appui des Directeurs Métiers et Ressources Humaines. Si l'une des personnes mises en cause fait partie de ces équipes, le Chief Compliance Officer ou le Comité d'Éthique traitent directement le signalement.

Utiliser le dispositif *d'alerte*

SUIS-JE PROTÉGÉ EN CAS DE SIGNALEMENT ?

Le groupe Belgrano ne tolère aucune forme de représailles envers l'auteur d'un signalement effectué de bonne foi et sans contrepartie financière directe, également appelé lanceur d'alerte.

Le Groupe s'engage à protéger les lanceurs d'alerte, ainsi que les personnes les ayant aidés à effectuer un signalement (les facilitateurs), contre toute forme de représailles.

L'identité de l'auteur d'un signalement, les faits et l'identité des éventuelles personnes visées sont strictement confidentiels.

Le dispositif *d'alerte interne*

L'utilisation abusive du dispositif d'alerte peut faire l'objet de sanctions disciplinaires et de poursuites judiciaires.

ALLER PLUS LOIN

+ **Procédure d'alerte interne**



Que se passe-t-il en cas *de non-respect du Code ?*

Le présent Code s'applique à l'ensemble des filiales du groupe Belgrano et à leurs collaborateurs. Ces derniers sont tenus de le connaître et de le respecter.

En fonction de sa gravité, tout manquement sera susceptible de faire l'objet :

- d'une mesure corrective appropriée ;
- d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le Groupe peut également mettre en œuvre des procédures judiciaires.

Belgrano met en place de nombreux outils afin de garantir le bon fonctionnement du Groupe dans le respect des principes et règles éthiques qui sont les siens. Ces outils constituent un premier rempart contre les abus de toutes sortes.

À cet effet, on peut citer :

- les audits et due diligences réalisés pour sélectionner nos fournisseurs et les partenaires ;
- les cartographies des risques réalisées régulièrement ;
- les délégations de pouvoirs qui responsabilisent la ligne hiérarchique ;
- le dispositif de contrôle interne ;
- les formations dispensées à nos salariés.

La gouvernance du dispositif de compliance est garante de la diffusion de l'ensemble des informations utiles et de la mise à disposition des moyens permettant de préserver l'intérêt commun. Le dispositif d'alerte interne intervient dans cette palette lorsque les autres outils ont montré leur limite.



PARTIE 04

Annexes
politiques et procédures

ANNEXE 1
—

Charte en faveur de la diversité et *de la lutte contre les discriminations*

PROPOS INTRODUCTIF : S'APPUYER SUR LA DIVERSITÉ POUR INNOVER ET ÊTRE PLUS PERFORMANT

Le groupe Belgrano est convaincu que la diversité de ses collaborateurs est une source de richesse, de performance et d'innovation. C'est pourquoi il s'est investi de longue date dans une démarche en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale.

Les bénéfices de cette démarche sont multiples : optimisation des pratiques RH, renforcement du dialogue social, meilleure créativité en diversifiant les points de vue et les expériences.

Cette démarche est également de nature à renforcer l'image du Groupe vis-à-vis de ses clients, de ses partenaires et de ses prestataires extérieurs partout dans le monde.

La présente Charte doit contribuer à lutter contre toute forme de discrimination, dans la continuité des actions entreprises depuis plusieurs années :

- adhésion au Global Compact des Nations Unies et à ses 10 principes universels ;
- adoption d'un Code de conduite ;
- adhésion au Modern Slavery Statement.

DISCRIMINER : QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE ?

Discriminer consiste à traiter une personne de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, en raison d'un motif illicite.

Belgrano prohibe toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur l'origine, l'appartenance ou non à une ethnie, une nation ou une race, l'appartenance ou non à une religion, le sexe, l'orientation sexuelle, les mœurs, l'âge, la grossesse, la situation de famille, l'état de santé, le handicap, l'apparence physique, les opinions politiques et les activités syndicales.

Belgrano se conforme strictement aux différentes législations nationales applicables, lesquelles constituent des standards minimums devant être respectés en toutes circonstances.

La lutte contre les discriminations est une priorité à chaque étape de la vie professionnelle : à l'embauche, mais aussi dans l'évolution de carrière, la rémunération, l'accès à la formation, à une mobilité…

LES FORMES DE DISCRIMINATION

La discrimination peut être directe ou indirecte. La discrimination indirecte est une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour certaines personnes par rapport à d'autres.

Il importe donc de s'interroger sur le résultat d'une disposition ou d'une conduite : risque-t-on de désavantager une personne ou un groupe de personnes présentant des caractéristiques susceptibles d'engendrer une discrimination ?

Charte en faveur de la diversité et *de la lutte contre les discriminations*

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

Le harcèlement a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il peut être considéré comme un comportement discriminatoire lorsqu'il est directement lié à l'un des critères illicites.

ENGAGEMENTS DU GROUPE BELGRANO EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

En vertu de la présente Charte, Belgrano s'engage à :

- favoriser la représentation de la diversité de ses collaborateurs dans leurs composantes culturelles, ethniques et sociales au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité ;
- garantir l'égalité des chances à compétences égales ;
- promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et décisions du Groupe ou de ses filiales, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines ;
- garantir l'équité de salaire entre les sexes et pallier les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes à des postes équivalents ;
- favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans les différentes instances du Groupe ou de ses filiales ;
- sensibiliser et former ses dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- communiquer sur ses engagements auprès de l'ensemble de ses collaborateurs ainsi que de ses clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes ;
- évaluer régulièrement les progrès réalisés dans la mise en œuvre des engagements qui précèdent.

PROTECTION EN FAVEUR DES VICTIMES ET/OU DES TÉMOINS D'UNE DISCRIMINATION

Afin de garantir l'effectivité de la présente Charte, Belgrano s'est doté d'un dispositif d'alerte accessible à toute personne avec laquelle le Groupe entretient des relations contractuelles.

Une protection est offerte à toute personne qui, de bonne foi, signalerait une discrimination par l'intermédiaire de ce dispositif, mais aussi en dehors de celui-ci.

Ainsi, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une quelconque mesure de nature à impacter sa situation professionnelle pour avoir dénoncé une discrimination ou avoir été témoin d'une telle pratique.

ANNEXE 2

Procédure *Cadeaux*

Les cadeaux et invitations doivent être considérés avec discernement pour ne pas être assimilés à de la corruption. Bien qu'ils jouent un rôle important dans l'établissement et le maintien de relations commerciales, ils exposent les collaborateurs qui les offrent, ou qui les reçoivent, à des risques. Il est donc essentiel de savoir apprécier ces risques, et de disposer de règles claires pour les éviter.

QUELQUES QUESTIONS À SE POSER POUR ÉTABLIR LES BONS REPÈRES

L'analyse du contexte est toujours utile pour apprécier l'opportunité d'un cadeau :

- Est-on dans une période d'appel d'offres, de vote, de négociation ?
- Quel est le cadre posé par la loi locale ?
- Est-on bien dans un cadre professionnel ? Ce n'est pas le cas si :
  - une invitation inclut des proches ou des personnes n'intervenant pas directement sur le dossier ;
  - le temps de loisirs est supérieur au temps consacré aux échanges professionnels dans un séminaire.
- Quel est le montant du cadeau ? L'invitation est-elle raisonnable ?

TEST DE RÉCIPROCITÉ

- Suis-je en capacité de rendre le même niveau de cadeau ou d'invitation dans le cadre de mes fonctions ?
- Le montant est-il compatible avec les lois locales et le niveau de vie local ?
- Ai-je déjà reçu des cadeaux précédemment ?

Bonnes *pratiques*

- Privilégier les cadeaux publicitaires ou d'une valeur symbolique.
- Demander l'autorisation du manager si vous avez un doute sur la valeur de l'invitation ou du cadeau.

Points de *vigilance*

- Éviter tout cadeau ou invitation qui amènerait un observateur extérieur à douter de l'intégrité du donateur ou du bénéficiaire.
- Éviter tout cadeau qui affecterait l'impartialité de vos décisions.
- Éviter les cadeaux en espèces.

À ne *pas faire*

- Accepter une somme d'argent, même sous forme de prêt ou de caution, de mise à disposition à titre gracieux de biens mobiliers ou immobiliers, de matériel, de voyages ou autre prestation émanant d'une entreprise pour soi-même, un membre de sa famille, ou de son entourage personnel ou professionnel.
- Accepter une invitation ou un cadeau qui vous mettrait en position de redevabilité.
- Accepter un cadeau ou une invitation en période stratégique (appel d'offres).

ANNEXE 3
—

Procédure *d'alerte interne*

A SIGNALER UN MANQUEMENT AU CODE DE CONDUITE

Tout collaborateur a la possibilité d'alerter les instances éthiques du Groupe d'un manquement au Code de conduite, de la violation d'un intérêt légitime et, plus généralement, d'un manquement grave à une obligation légale qu'il aurait personnellement constaté.

À cette fin, est instituée une procédure de recueil des signalements. Cette procédure, conçue comme un outil de régulation pour le Groupe, a pour objet de sécuriser la bonne application des pratiques décrites dans le Code de conduite.

Le bon fonctionnement de ce dispositif repose sur la responsabilisation de chacun.

B CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF

Qui peut émettre un signalement ?

Lorsque les informations relevant du domaine de l'alerte professionnelle ont été obtenues dans le cadre d'activités professionnelles et portent sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entreprise, les personnes suivantes peuvent adresser un signalement en interne, notamment lorsqu'elles estiment qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par cette voie et qu'elles ne s'exposent pas à un risque de représailles (Loi 2016-1691, art. 8, I-A modifié) :

- les salariés, anciens salariés et candidats à l'embauche ;
- les actionnaires, les associés et les titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale ;
- les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- les collaborateurs extérieurs ou occasionnels ;
- les cocontractants de l'entreprise concernée, leurs sous-traitants ou les membres du personnel et de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants.

Quelle que soit sa position, l'émetteur du signalement doit :

- agir sans contrepartie financière directe ;
- être de bonne foi, c'est-à-dire ne pas agir alors même qu'il aurait connaissance de la fausseté des faits dénoncés ;
- avoir eu personnellement connaissance des faits lorsque l'information n'a pas été obtenue dans le cadre des activités professionnelles.

À défaut de respecter ces conditions, l'émetteur du signalement perdra le bénéfice de la protection instituée par le présent dispositif.

Procédure *d'alerte interne*

Quels sont les faits susceptibles de faire l'objet d'un signalement ?

Le droit d'alerte peut être exercé pour les faits suivants :

- un crime ou un délit ;
- une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement ;
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Toute violation du Code de conduite en vigueur au sein du groupe Belgrano est susceptible de caractériser, si ce n'est un crime ou un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

> Quelle que soit la nature des faits constatés, il n'y a jamais d'obligation d'émettre un signalement.

La dénonciation est toujours une simple faculté, de sorte qu'un collaborateur ne peut subir de conséquence en cas de non-utilisation du dispositif.

C

PROCÉDURE D'ÉMISSION D'UN SIGNALEMENT

Rappel de l'organisation éthique du groupe Belgrano

Différentes instances assurent des fonctions éthiques au sein du groupe Belgrano :

Le Compliance Officer

Il est le seul destinataire de chaque signalement. Il répartit les signalements entre les Référents de division pour un traitement plus efficace. Il traite directement les signalements qui mettraient en cause un collaborateur relevant de son périmètre.

Les Référents Compliance de chaque métier, en concertation avec les Directeurs de métiers

Ils traitent les signalements relatifs aux faits dénoncés au sein de la division dont ils assurent la direction des ressources humaines.

Le Comité d'Éthique

Il contribue à la définition et à la mise en œuvre de la politique du groupe Belgrano en matière d'éthique. Il veille également à la bonne application et à l'évolution des règles éthiques au sein du Groupe. Il est informé des alertes reçues et de leur suivi. Dans les cas les plus graves, il peut se saisir de l'alerte et la traiter directement.

Procédure *d'alerte interne*

Alerte interne

L'alerte est transmise par courriel à l'adresse suivante :

alertes@belgranogroup.com

Il est strictement interdit de mettre un autre destinataire en copie de cette adresse électronique. Il s'agit en effet d'assurer la protection de la confidentialité de l'identité de l'auteur de l'alerte.

L'auteur du signalement est tenu de s'identifier, en contrepartie d'un engagement fort de confidentialité de la part du groupe Belgrano (cf. ci-dessous « Confidentialité »).

Il fournit les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement, lorsqu'il dispose de ces éléments.

L'alerte est exclusivement reçue par le Chief Compliance Officer, actuellement Madame Joëlle Fabre-Hoffmeister.

Elle est ensuite transmise au Référent Compliance du métier ou au DRH de métier concerné qui instruit le dossier.

Si l'auteur du signalement est un salarié et estime qu'une information serait de nature à créer des difficultés en cas d'implication des managers du métier au sein duquel il exerce ses activités, il peut demander que l'alerte soit directement instruite par le Compliance Officer.

De même, le Chief Compliance Officer peut décider, en opportunité, d'instruire directement l'alerte.

Dans l'hypothèse où l'alerte mettrait en cause le Chief Compliance Officer, elle sera directement adressée au Comité d'éthique. Celui-ci est informé des alertes reçues et de leur suivi. Dans les cas les plus graves, il peut se saisir de l'alerte et la traiter directement.

> Le fait de faire obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement est sanctionné pénalement.

L'auteur du signalement est informé, dans un délai de 7 jours ouvrables :

- de la bonne réception de son signalement ;
- du délai nécessaire à l'examen de sa recevabilité, lequel ne saurait excéder 30 jours ouvrables ;
- du fait qu'il sera informé par courriel confidentiel des suites données à son signalement, à l'issue de l'examen préalable de recevabilité.

Cas dans lesquels une divulgation publique peut directement être effectuée

Une divulgation publique est une divulgation effectuée en dehors de toute procédure de signalement interne ou externe. Le signalement interne à l'entreprise est celui décrit dans la présente procédure. Le signalement externe est celui effectué auprès d'une autorité mentionnée en annexe du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022.

La divulgation publique d'une alerte reste possible en dernier lieu, après que le lanceur d'alerte a effectué un signalement interne et si aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse dans un délai de 3 mois.

Procédure *d'alerte interne*

Par ailleurs, s'agissant d'informations obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle, l'alerte peut être rendue directement publique en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible.

L'auteur du signalement qui rendrait publique une divulgation en dehors des cas qui précèdent perdrait le bénéfice du statut de « lanceur d'alerte ».

D TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

Examen préalable

Chaque alerte donne lieu à un examen préalable de sa recevabilité par le Chief Compliance Officer lorsqu'il instruit directement le dossier et par ses Référents dans les autres cas.

Cet examen préalable vise à s'assurer du caractère sérieux de l'alerte. Il est, en particulier, vérifié que le signalement entre bien dans le champ d'application de la procédure.

L'examen préalable de recevabilité ne saurait excéder 30 jours ouvrables à compter de la réception du signalement.

À l'issue de cet examen, l'auteur de l'alerte est informé des suites données à son signalement : classement si l'alerte ne présente pas de caractère sérieux ou enquête interne dans le cas contraire.

En cas de classement, l'auteur de l'alerte est informé des raisons pour lesquelles son signalement ne respecte pas les conditions de recevabilité. Toutes les données communiquées sont alors détruites sans délai.

Enregistrement et traitement des données

Seules les données suivantes peuvent être enregistrées et traitées :

- identité, fonction et coordonnées de l'émetteur de l'alerte ;
- identités, fonctions et coordonnées des personnes visées par une alerte ;
- identités, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte ;
- faits signalés et tout élément recueilli dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- compte rendu des opérations de vérification ;
- suites données à l'alerte.

Confidentialité

Les personnes en charge du recueil et du traitement du signalement sont soumises à une obligation de confidentialité renforcée. En particulier, l'identité de l'auteur du signalement, les faits objet du signalement et l'identité des personnes visées seront tenus strictement confidentiels.

Dans l'hypothèse où, pour les stricts besoins du traitement du signalement, ces éléments devraient être communiqués à un tiers, ce tiers sera soumis à la même obligation de confidentialité renforcée. Dans ce cas, les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne pourront être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci, sauf divulgation à l'autorité judiciaire. En toute hypothèse, l'identité de l'auteur du signalement ne pourra être communiquée à la personne mise en cause par l'alerte.

Procédure *d'alerte interne*

L'auteur du signalement est également soumis à une obligation de confidentialité renforcée, tant en ce qui concerne l'exercice de l'alerte que le contenu de celle-ci. Cette obligation est applicable sans limitation de durée, sauf en cas de procédure judiciaire et uniquement pour les informations strictement nécessaires à l'exercice des droits de la défense.

Tout manquement à l'obligation de confidentialité susvisée pourrait entraîner une sanction à l'encontre de son auteur pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, le cas échéant pour faute grave ou équivalent. Ce manquement est également sanctionné pénalement.

Par ailleurs, l'auteur du signalement perdrait le bénéfice de la protection instaurée par le présent dispositif.

Information des personnes visées par le signalement

Lorsqu'une alerte apparaît recevable et qu'une enquête interne est déclenchée, la ou les personnes mises en cause sont informées par le Chief Compliance Officer.

Toutefois, lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves, cette information n'intervient qu'après l'adoption de ces mesures.

Déroulement de l'enquête

Si elle constate qu'un comportement contraire aux règles éthiques est susceptible d'avoir été commis, la personne en charge du traitement du signalement saisit sans délai le Comité d'Éthique qui adopte toutes les mesures qu'il estime utiles (vérifications complémentaires, avis aux fins d'engagement d'une procédure disciplinaire et/ou judiciaire).

Les opérations de vérification s'achèvent soit par le classement sans objet du signalement, soit par l'adoption de mesures correctives appropriées, soit par l'engagement d'une procédure disciplinaire et/ou judiciaire. L'ensemble de ces opérations doit se dérouler dans un délai qui ne saurait excéder 3 mois à compter de la réception du signalement, sauf complexité particulière des vérifications à opérer.

Pendant ce délai, l'auteur du signalement reste tenu à l'obligation de confidentialité la plus stricte et ne peut faire état des faits qu'il dénonce à aucune autorité quelle que soit sa nature, ni à un tiers.

7 JOURS OUVRABLES	**30** JOURS OUVRABLES	**3** MOIS
Accusé de réception et information sur la procédure	Délai maximal d'examen de la recevabilité	Délai maximal des opérations de vérification

Procédure *d'alerte interne*

Conservation des données collectées

Les données collectées sont susceptibles de faire l'objet d'un traitement automatisé.

Dans cette hypothèse, la personne mise en cause est informée de son droit de rectification et de suppression des données pour un motif légitime, sans qu'il lui soit possible d'obtenir l'identité de l'auteur du signalement.

Les données relatives aux signalements effectués seront détruites :

- immédiatement après l'examen préalable de recevabilité dans l'hypothèse où l'alerte ne serait pas jugée sérieuse ;
- dans un délai de 2 mois à compter de la clôture des opérations de vérification lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire ;
- au terme de la procédure disciplinaire ou judiciaire, lorsqu'une procédure de cette nature est engagée.

Dans l'hypothèse où la personne mise en cause engagerait une procédure judiciaire pour contester la procédure disciplinaire engagée à son encontre, les données seront conservées jusqu'au terme de la procédure judiciaire.

E RESPONSABILITÉ DE L'ÉMETTEUR D'UN SIGNALEMENT

L'utilisation abusive du présent dispositif peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, le cas échéant pour faute grave ou équivalent.

Toute utilisation abusive peut également faire l'objet de poursuites judiciaires sur le fondement de la diffamation, conformément aux règles de droit applicables localement.

F PROTECTION DE L'ÉMETTEUR D'UN SIGNALEMENT

Le lanceur d'alerte ne peut pas être écarté d'une procédure de recrutement, sanctionné, licencié ou discriminé d'aucune manière, directe ou indirecte, pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi et en respectant la présente procédure, en application de l'article L. 1121-2 du Code du travail.

Il ne peut davantage faire l'objet de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures.

Tout acte ou décision contrevenant aux dispositions qui précèdent sera nul de plein droit.

Tout traitement défavorable, toutes représailles, directs ou indirects, de la part de l'un quelconque des salariés du groupe Belgrano à l'encontre d'un salarié qui aurait émis un signalement dans le cadre du présent dispositif donneront lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, le cas échéant pour faute grave ou équivalent.

Toute procédure dirigée contre un lanceur d'alerte en raison des informations signalées ou divulguées pourra, si elle est jugée abusive ou dilatoire, être sanctionnée d'une amende civile de 60 000 €, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront être accordés au lanceur d'alerte.

Procédure *d'alerte interne*

G PROTECTION DES PERSONNES EN LIEN AVEC L'ÉMETTEUR D'UN SIGNALEMENT

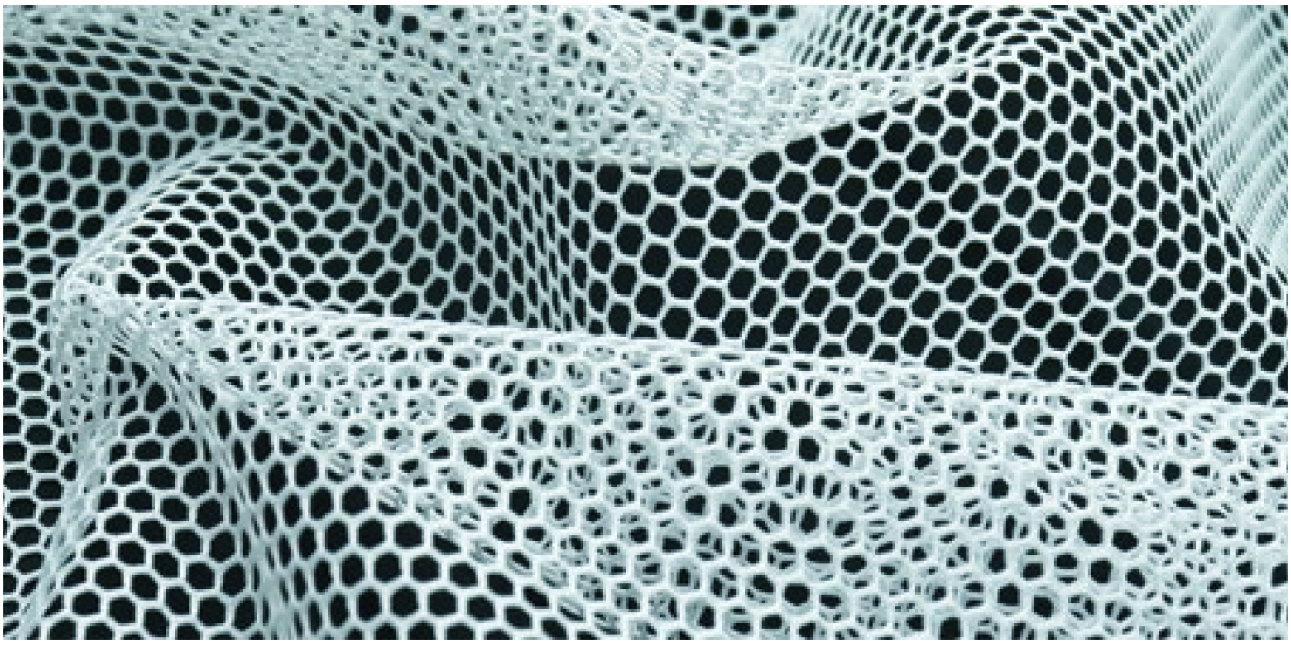
Les dispositions relatives à la protection de l'émetteur d'un signalement sont applicables aux personnes suivantes :

- les facilitateurs, entendus comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation ;
- les personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte qui risquent de faire l'objet de mesures de représailles dans le cadre de leur activité professionnelle de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services ;
- les entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

Où adresser *une alerte ?*

alertes@belgranogroup.com

Destinataire unique : le Chief Compliance Officer du Groupe. Aucune autre personne ne doit être en copie.



ANNEXE 4
—

Conflits *d'intérêts*

La politique de Belgrano sur les conflits d'intérêts et ses principes éthiques afférents s'appliquent à tous les dirigeants, membres du conseil d'administration et collaborateurs de toutes les entités du Groupe (collectivement les « **Collaborateurs** »).

Belgrano respecte pleinement la vie privée de ses Collaborateurs et reconnaît qu'ils peuvent faire partie d'associations à but non lucratif ou d'organisations caritatives et plus généralement de réseaux financiers, commerciaux, civiques ou communautaires légitimes en dehors de leur travail. Dans ce cadre-là, un conflit d'intérêts entre leurs intérêts personnels et ceux de l'entreprise peut survenir.

Les conflits d'intérêts sont susceptibles d'exposer Belgrano et ses Collaborateurs à un risque de réputation et potentiellement conduire à un risque de corruption et de sanctions.

Belgrano attend donc de ses Collaborateurs qu'ils soient particulièrement attentifs aux conflits d'intérêts afin d'éviter toute situation où leurs intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux du groupe Belgrano.

La politique de Belgrano ci-après énoncée est conçue pour aider ses Collaborateurs à identifier les situations à risque et à adopter la bonne démarche, **la règle d'or en matière de conflit d'intérêts étant la transparence.**

A QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS ?

Le conflit d'intérêts désigne toute situation où l'intérêt personnel d'un dirigeant, administrateur ou collaborateur influence, réellement ou potentiellement, l'exercice **impartial**, **objectif** et **indépendant** de ses fonctions et responsabilités professionnelles, ou qu'il soit perçu comme ayant une influence.

> *L'Agence française anticorruption considère que constitue un conflit d'intérêts « toute situation d'interférence entre la fonction exercée au sein d'une organisation et un intérêt personnel, de sorte que cette interférence influe ou paraisse influer l'exercice indépendant, impartial et objectif de la fonction pour le compte de cette organisation ».*
>
> Guide de l'Agence française anticorruption sur la prévention des conflits d'intérêts dans l'entreprise

L'existence d'intérêts personnels ne caractérise pas en soi et à elle seule le conflit d'intérêts. Ce n'est qu'en cas d'interférence entre les intérêts personnels et les intérêts du groupe Belgrano que naît le conflit d'intérêts et le risque pour la personne concernée de faire prévaloir ses intérêts personnels.

Conflits *d'intérêts*

B TYPES DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les intérêts en jeu peuvent prendre plusieurs formes (avantages commerciaux, financiers ou personnels) et peuvent être directs ou indirects, c'est-à-dire concerner aussi bien la personne elle-même que ses proches.

Le conflit d'intérêts peut être :

Avéré
lorsque l'intérêt personnel d'un Collaborateur interfère avec celui de Belgrano.

Potentiel
lorsque l'intérêt personnel d'un Collaborateur est susceptible, par son action ou celle d'un tiers, d'interférer avec celui de Belgrano.

Apparent
lorsqu'un tiers soupçonne ou perçoit un conflit d'intérêts.

EXEMPLES DE SITUATIONS À RISQUE EN MILIEU PROFESSIONNEL

Différents types de conflits d'intérêts sont possibles et peuvent survenir involontairement. Les exemples ci-dessous donnent un aperçu de l'éventail des situations et comportements qui constituent ou peuvent constituer des conflits d'intérêts. Cette liste n'est pas exhaustive et il est recommandé en cas de doute de demander conseil :

- le fait, pour un Collaborateur de Belgrano chargé de recruter une personne à un poste de travail, d'avoir un lien personnel (de parenté, par exemple) avec un candidat à ce poste ;
- le fait pour un Collaborateur d'avoir comme supérieur hiérarchique un parent ou un proche influant sur ses responsabilités professionnelles, son salaire et l'évaluation de sa carrière.

> À titre d'illustration, un Collaborateur se doit de demander l'approbation du Groupe pour toute décision relative au recrutement ou à la carrière d'une personne avec laquelle il a un lien personnel. Il lui est ainsi strictement interdit d'être le seul décisionnaire sur le recrutement, les responsabilités, la rémunération, les avantages, les objectifs ou les évaluations pour lui-même ou pour toute personne avec laquelle il a un lien personnel.

- le fait, pour un Collaborateur, d'intervenir ou d'agir pour que l'entreprise fasse l'acquisition de biens ou services fournis par une société tierce au sein de laquelle lui-même ou l'un de ses proches exerce des responsabilités susceptibles d'influencer le déroulement du contrat en cause ;
- le fait de participer au choix d'un fournisseur externe dans lequel le Collaborateur, ou l'un de ses proches, détient des parts, un mandat ou un intérêt financier personnel ;
- le conjoint d'un Collaborateur est actionnaire ou dirigeant dans une entreprise concurrente du Groupe ;
- le fait d'occuper un poste, une fonction ou un intérêt financier au sein de toute organisation qui est un concurrent, un client, un fournisseur ou un partenaire commercial du groupe Belgrano dès lors que les fonctions exercées chez Belgrano permettent d'avoir une influence sur la relation ;
- le fait, pour un administrateur, d'accepter des honoraires et de fournir des conseils à une société concurrente du groupe Belgrano.

Conflits *d'intérêts*

C QUE FAIRE EN CAS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS AVÉRÉ, POTENTIEL OU APPARENT ?

Chacun des dirigeants, administrateurs ou collaborateurs du groupe Belgrano se doit d'être particulièrement vigilant aux conflits d'intérêts et éviter toute situation où ses intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux de Belgrano.

Bonnes *pratiques*

Tout Collaborateur étant en conflit d'intérêts ou constatant un conflit d'intérêts impliquant un autre Collaborateur doit :

1. **Informer rapidement** sa hiérarchie, le directeur des Ressources humaines de son entité, le Référent éthique & conformité de son entité et/ou le Chief Compliance Officer du Groupe afin de demander conseil. Ce devoir de transparence vise à permettre une analyse approfondie des faits et de gérer la situation révélée dans le respect des principes éthiques du Groupe et de la vie privée des Collaborateurs.
2. **S'abstenir** de prendre part à toute action ou se retirer du processus décisionnel en cause dans l'attente d'une analyse approfondie de la situation et/ou de mesures de remédiation.

À ne *pas faire*

Dissimuler l'existence d'un conflit d'intérêts.



BELGRANO

EST. 1872

FIABILITÉ · ENGAGEMENT · PASSION · AUDACE

Code *de conduite*

Siège Groupe
7, rue Kepler
75116 Paris – France
Tél. : +33 (0)1 47 04 13 40
belgranogroup.com

Membre du Pacte mondial des Nations Unies
(UN Global Compact)

© 2026 Belgrano. Tous droits réservés.
Crédits photos : Belgrano, Divazus Fabric Store et Brooke Cagle sur Unsplash, Getty Images, Adobe Stock.