

EUROFIRMS GROUP
Code de conduite

1. Signification et description

EUROFIRMS est un groupe d'entreprises établi au niveau national et international. Ses entreprises membres se consacrent principalement à la prestation de services professionnels liés au CAPITAL HUMAIN, entendu comme la gestion du personnel dans différents domaines et modalités.

Toutes les activités d'EUROFIRMS ont pour but d'apporter des solutions optimales aux différents besoins de nos clients en matière de personnel, tels que la fourniture de services de sélection de personnel, la formation, la mise à disposition de personnel par le biais d'agences d'intérim et l'externalisation de diverses activités, sans négliger l'engagement social réalisé à travers la Fondation privée Eurofirms.

Les sociétés qui appartiennent au groupe EUROFIRMS et ses membres doivent respecter ce Code de conduite, sans préjudice du fait que chaque entité commerciale peut développer une documentation complémentaire sur les politiques et les procédures en fonction de la spécialité de son activité et de la réglementation locale

applicable, toujours dans le cadre des prémisses de ce document.

L'équipe de personnes qui composent EUROFIRMS s'engage au respect de la légalité et à l'amélioration continue de ses actions. Nous partageons certaines valeurs que nous mettons en pratique dans nos activités au quotidien : transparence, responsabilité et respect.

Afin que ces trois valeurs soient au fondement de notre gestion, EUROFIRMS assume un engagement éthique qui va au-delà de la conformité réglementaire. Cet engagement forme les traits inhérents de notre « personnalité ». Ainsi, toute notre équipe respecte ce Code de conduite ainsi que les autres documents complémentaires dans tous les domaines de notre organisation.

Conscients que notre domaine d'activité est dominé par une interaction constante avec d'autres parties, ce Code de conduite a un objectif supplémentaire, qui est de réglementer les principes et les valeurs qui devraient régir les relations d'EUROFIRMS avec ses parties



prenantes. Pour ce faire, nous les impliquons dans notre engagement, et nous empêchons également qu'il soit contesté ou sapé par les actions de tiers.

Ce Code de conduite établit les critères d'action que doivent respecter tous les membres de l'organisation dans l'exercice de leurs responsabilités et de leurs fonctions. Ceux-ci doivent s'efforcer d'adopter un comportement professionnel, éthique et responsable. Cela constitue un élément fondamental de notre culture d'entreprise.

L'objectif de ce Code de conduite n'est pas seulement son observation obligatoire, mais son respect naturel, afin que tous les membres de l'organisation soient conscients des valeurs d'EUROFIRMS dans leur formation et dans leur développement personnel et professionnel.

Aucun employé ne peut demander à d'autres employés de contrevenir aux dispositions du présent Code, et aucun comportement contraire au présent Code ne peut être justifié

par le fait qu'un employé doit obéir à l'ordre d'un supérieur.

Toute violation du présent Code de conduite qui pourrait survenir sera analysée et sanctionnée conformément aux procédures internes, aux accords et aux réglementations légales applicables.

EUROFIRMS va un peu plus loin que la conformité réglementaire. Aujourd'hui, pour toute organisation commerciale qui entend gagner le respect de la société et le succès de son activité, le respect de la réglementation applicable devrait être une évidence et ne devrait pas susciter de doutes à cet égard. Cependant, nous réaffirmons notre engagement pour ces principes et nous imprégnons également notre activité du respect des personnes et des valeurs éthiques socialement reconnues, telles que l'honnêteté, l'humilité, l'esprit d'équipe, la générosité, l'effort et le dévouement.

2. Notre promesse: Living People First

Living People First, c'est aider à améliorer la vie des personnes dans le cadre d'une activité commerciale durable, avec la volonté de contribuer à leur bonheur et d'avoir ainsi un impact positif sur notre société.

Pour améliorer la vie des personnes, nous créons des entreprises responsables sur le plan social, dans lesquelles nous pouvons contribuer à leur développement et à celui de dirigeants dont les valeurs font fructifier notre projet.

En aidant les personnes à se développer et à renforcer leurs compétences professionnelles et en matière de leadership, nous contribuons au bien-être de l'équipe et de son environnement.

- Notre style de leadership consiste à aider et à servir.
- Nous dirigeons à travers des valeurs : transparence, responsabilité et respect.
- Nous aspirons à être des personnes inspirantes, exemplaires, proactives et cohérentes qui identifient le meilleur de chacun et le célèbrent.
- Nous travaillons avec humilité et simplicité, avec bon sens et en recherchant l'excellence.

Des personnes engagées accomplissent leur travail avec enthousiasme et motivation. C'est ainsi que nous obtenons une équipe de personnes plus heureuses, des clients fidélisés, ainsi que des candidats et des employés impliqués.

3. Personnes

La promotion d'une culture de conformité, tant sur le plan réglementaire que sur le plan éthique, est un élément nécessaire à la diffusion et à la mise en œuvre du présent Code de conduite, auquel la Direction générale et le Conseil d'administration d'EUROFIRMS sont fermement attachés, et dont l'attitude se doit d'être exemplaire. De cette manière, nous pouvons affirmer que nous sommes confrontés à ce que la doctrine en la matière a appelé « The Tone from the Top ».

Toutes les activités développées dans l'environnement de ce que l'on appelle traditionnellement les « ressources humaines » sont étroitement liées aux PERSONNES. Nous sommes donc amenés à rechercher leur bien-être dans le développement de l'activité de l'organisation et à les considérer comme du CAPITAL HUMAIN.

Cette décision reflétée dans ce Code de conduite émane de la Direction générale et du Conseil d'administration d'EUROFIRMS, et est le résultat

d'une histoire professionnelle et personnelle consolidée. Celle-ci a été appliquée formellement dans l'exercice d'une bonne gouvernance d'entreprise, afin d'aboutir au respect des lois, des règlements et des engagements par conviction, car des obligations et des règles qui vont au-delà des obligations légales ou réglementaires sont imposées en interne.

En outre, EUROFIRMS exerce un leadership qui cherche à ajuster correctement les objectifs commerciaux poursuivis avec les moyens utilisés dans les relations avec nos clients, fournisseurs, concurrents, régulateurs et employés, afin de se positionner comme une entreprise éthique et très appréciée sur le marché dans lequel elle opère. Cela nous conduit à la nécessité d'utiliser la diligence nécessaire pour évaluer le degré d'adhésion aux principes éthiques et réglementaires détenus par tous ceux avec qui nous interagissons.



3.1. Bien-être au travail et droit à la déconnexion numérique

Chez Eurofirms, nous concevons la déconnexion numérique comme un droit, mais aussi comme une responsabilité partagée par l'ensemble des personnes qui composent l'organisation. À ce titre, nous encourageons à ne pas solliciter ni répondre à des communications, demandes ou interactions professionnelles en dehors du temps de travail, afin de garantir le respect des temps de repos, des congés, des absences autorisées, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle, personnelle et familiale.

Les personnes sont notre priorité. La déconnexion numérique constitue un pilier essentiel du bien-être au travail, de la santé psychosociale et de la durabilité de notre modèle d'organisation. Un usage responsable, équilibré et sain des technologies fait pleinement partie de notre culture People first.

Notre engagement va au-delà du simple respect des obligations légales : il reflète notre manière de concevoir les relations professionnelles et de construire un environnement de travail respectueux, efficace et fondé sur la confiance, dans lequel la technologie est au service des personnes et de la performance professionnelle, et non l'inverse.

Dans cette logique, l'organisation veillera à la mise en œuvre des mesures organisationnelles, techniques et de formation nécessaires.

4. Politiques et procédures

EUROFIRMS a établi une série de politiques et de procédures applicables à l'ensemble de l'organisation, qui doivent être connues et respectées par tous ses membres. Elles sont en effet le complément nécessaire de ce Code de conduite et le moyen approprié de nous positionner correctement dans notre environnement, tant en externe qu'en interne, dans un contexte de conformité réglementaire et éthique.

4.1. Qualité

EUROFIRMS veille à ce que tous ses services aient les meilleurs standards de qualité. Le groupe prévoit pour cela une équipe qui veille à la Qualité de tout ce que nous offrons à notre clientèle en recherchant l'excellence.

Le respect des normes UNE/ISO est l'une des clés pour garantir la meilleure façon d'exercer notre activité. C'est pourquoi nous préconisons l'obtention des certifications qui nous concernent le plus.

Nous disposons de divers processus de gestion de la qualité, qui visent à contrôler le respect des obligations légales et de toute autre obligation acquise volontairement, sous réserve des documents techniques correspondants.

4.2. Information

Nous traitons les informations et documents de tous ceux avec qui nous interagissons avec la plus grande confidentialité, sans les partager avec des tiers au-delà de ce qui est légalement autorisé et sans les utiliser pour des intérêts autres que ceux qui ont été convenus.

Les données personnelles sont également respectées et traitées conformément à la réglementation : nous disposons d'une équipe qui veille à leur protection et qui compte parmi ses membres le Délégué à la protection des données.

4.3. Tiers

Nous entendons par parties prenantes toutes les personnes ou entités plus ou moins affectées par les décisions et les activités que nous menons et qui, en retour, nous permettent d'opérer pleinement.

Leur satisfaction est la clé de la survie et du succès de toute activité commerciale. C'est pourquoi nous devons être conscients que si nos services ne sont pas accueillis de manière positive et croissante sur le marché, cela finira par avoir un impact négatif sur d'autres parties prenantes, comme les candidats, les travailleurs ou nos fournisseurs, provoquant le même effet en sens inverse.

Chaque groupe de parties prenantes a certaines attentes qu'il souhaite voir satisfaites lorsqu'il traite avec EUROFIRMS. C'est pourquoi il est important de maintenir la communication avec eux, que ce soit par le biais d'un dialogue personnel ou d'autres outils numériques qui

4.4. Collaboration

nous permettent de connaître leurs opinions sur l'activité de l'entreprise, de découvrir leurs points de désaccord et de travailler à les résoudre.

Étant donné la diversité des parties prenantes avec lesquelles EUROFIRMS est en relation, notamment à travers la propriété de l'entreprise, les partenaires commerciaux, les clients, les candidats, les employés, affectés ou en prestation de services, les employés structurels, les fournisseurs et les organismes de réglementation (Agence fiscale, Sécurité sociale, Service public de l'emploi de l'État), nous devons rechercher, comme objectif ultime, des intérêts communs entre tous, dans le but de ne pas interférer avec les attentes des uns et des autres, et pour cela notre première étape consiste à : ÊTRE ATTENTIF ET RÉPONDRE AUX ATTENTES DES PERSONNES.

Tous les membres d'EUROFIRMS doivent assumer la responsabilité du respect et de l'application du Code de conduite, en évitant les attitudes qui tendent à excuser ou à couvrir des comportements interdits par l'organisation.

À cet égard, EUROFIRMS met le Canal éthique à la disposition de tous les membres de l'organisation.

De manière concrète, tout membre de l'organisation, s'il a connaissance ou fait l'objet d'une irrégularité, ou même face à un risque que cela se produise, s'engage à la signaler par l'intermédiaire du Canal d'éthique : <https://canaletico.es/fr/eurofirmsgroup>, dans les domaines propres à ce canal et identifiés dans son propre protocole, disponible au lien indiqué.

Pour sa part, EUROFIRMS garantit la possibilité que le signalement soit fait de manière anonyme, ainsi que la situation soit traitée de manière strictement confidentielle, impartiale et objective, sans préjuger des faits, dans le respect de la présomption d'innocence et de la protection de la victime, en portant à la connaissance des autorités tout ce qui pourrait être nécessaire. En outre, une importance particulière doit être accordée à la protection du dénonciateur. Celle-ci sera garantie et les éventuelles représailles à son encontre seront sanctionnées. Par souci d'équité, il est interdit aux informateurs d'utiliser de manière abusive le Canal d'éthique, en communiquant des faits et/ou des accusations qui ne correspondent pas à la réalité.

Notre Canal éthique fonctionne par le biais d'une plateforme Web externe qui respecte les normes les plus strictes en matière de sécurité de l'information. Cette plateforme, conforme aux critères établis par le Bureau du procureur général de l'État, est ouverte à tous les membres des parties prenantes avec lesquelles EUROFIRMS est en relation.

La plateforme Web est gérée par une société externe qui s'engage à recevoir les plaintes et à garantir les plus hauts niveaux de confidentialité lorsque celles-ci sont communiquées au Responsable du système du Canal pour une enquête ultérieure, le cas échéant. De même, cette société externe sera également chargée de contrôler l'absence de conflits d'intérêts entre les parties impliquées dans une communication reçue par le biais du Canal éthique et les responsables de son évaluation.

EUROFIRMS fait connaître ses principes d'action et ses valeurs sur une base régulière et actualisée, afin de transmettre et de « contaminer » l'ensemble de l'organisation avec l'esprit de ce Code de conduite. Cependant, l'attitude des membres doit être proactive, collaborative et participative sur le terrain. Ceux-ci doivent saisir les opportunités de formation et d'information qu'EUROFIRMS met à leur disposition.



4.5. Égalité

Nous accordons un traitement équitable à toutes les personnes qui entrent en contact avec nous, dans le respect des lois, des règlements et des accords nationaux et internationaux. Nous préconisons le fait de ne prendre en compte aucun aspect personnel de manière discriminatoire qui serait fondé sur l'appartenance ethnique, la nationalité, l'origine territoriale ou sociale, la classe sociale, la naissance, la religion, le handicap, l'âge, le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un groupe LGTBI, les responsabilités familiales, l'état civil, l'appartenance syndicale, les opinions politiques, ou toute autre condition qui pourrait conduire à la discrimination.

Nous offrons l'égalité des chances et de traitement à toutes les personnes, tant au sein de notre organisation que dans le développement de notre activité.

Dans tous les domaines de l'organisation, nous nous engageons fermement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En outre, l'intégration des personnes handicapées, en particulier sur le marché du travail, est un élément important de notre activité commerciale, sans aucune prémisses ou aucun slogan qui pourrait être discriminatoire.





4.6. Informations non financières

Sans préjudice des obligations légales en la matière, nous considérons ces informations comme un instrument qui permet de collecter, de mesurer et de diffuser des données sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance dans notre organisation.

C'est un signe supplémentaire de transparence afin d'établir la confiance avec les tiers et de renforcer notre crédibilité et la confiance que les autres placent dans EUROFIRMS, à laquelle nous devons tous contribuer de par notre position dans l'organisation.

Il s'agit d'un autre facteur qui apporte de la valeur ajoutée à notre entreprise et favorise notre différenciation sur le marché. Nous devons faire savoir qui nous sommes, ce que nous faisons et comment nous le faisons afin d'attirer les talents et les opportunités commerciales, y compris d'un point de vue qui n'est pas strictement économique et/ou financier.

4.7. Respect des droits de l'homme

Le respect du Capital humain étant notre principale valeur, le présent Code de conduite inclut expressément notre engagement envers les droits de l'homme reconnus dans la législation nationale et internationale. Il nous engage à identifier les impacts potentiels que les opérations et activités réalisées, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, peuvent générer à cet égard, et assume l'obligation de les respecter et de contrôler leur respect, de divulguer leur contenu, ainsi que de respecter et de faire respecter toutes les normes nécessaires à leur protection.

L'engagement quant au respect des droits de l'homme est assuré (notamment la lutte contre la main d'œuvre enfantine, le travail forcé et l'esclavage, la traite des personnes), ainsi que celui des différentes lignes directrices internationales d'éthique, y compris celles de l'Organisation internationale du Travail (OIT),

la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies et la Convention européenne des droits de l'homme.

La diversité et le respect de l'individualité et de tout collectif doivent être encouragés à tout moment.

Tout travail ou service réalisé par une personne de manière involontaire sous la menace de sanctions et/ou qui serait non rémunéré est expressément interdit.

Le recrutement de mineurs en âge de travailler aura lieu dans le strict respect des lois et des normes en vigueur. Ainsi :

- Il sera toujours réalisé avec l'autorisation du père/mère/tuteur légal.
- Les heures supplémentaires ne seront pas autorisées.
- Le travail nocturne sera interdit.

- La journée de travail sera limitée à huit heures, y compris le temps consacré à la formation.
- Si la journée de travail à durée continue excède les quatre heures et demie, il faudra établir un temps de repos pendant la journée qui ne soit pas inférieur à 30 minutes.
- Le repos hebdomadaire sera d'au moins deux journées consécutives.
- Le droit à une protection spéciale pour sa sécurité et sa santé sur le lieu de travail sera accordé.

De même, et en tout état de cause, l'organisation doit respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives aux horaires, aux salaires, aux cotisations sociales, à la journée de travail, aux temps de repos, aux jours fériés et aux heures supplémentaires.

L'ensemble du personnel doit être traité avec dignité et respect. L'organisation ne doit pas prendre part ou tolérer les châtiments corporels,

la contrainte morale ou physique ou les violences verbales envers le personnel. Le traitement brutal ou inhumain est interdit.

Les mesures disciplinaires seront celles prévues par la convention collective et les autres réglementations applicables, y compris internes.

Entre autres droits, tous les membres du personnel doivent avoir le droit de se réunir, de s'unir et de faire partie et/ou d'organiser les syndicats de leur choix, ainsi que de négocier une convention collective pouvant les représenter au sein de l'organisation. L'organisation doit respecter ces droits et ne pas interférer dans leur exercice et leur développement. Bien au contraire, elle doit les faciliter sans conséquences négatives ou représailles de la part de l'organisation, conformément aux dispositions du statut des travailleurs et des conventions applicables.

4.8. Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Ces deux concepts doivent être exprimés dans ce Code de conduite d'une manière particulière, en raison de leur pertinence dans la société économique actuelle, et nous adhérons expressément et clairement à toutes les dispositions légales nationales et internationales en la matière.

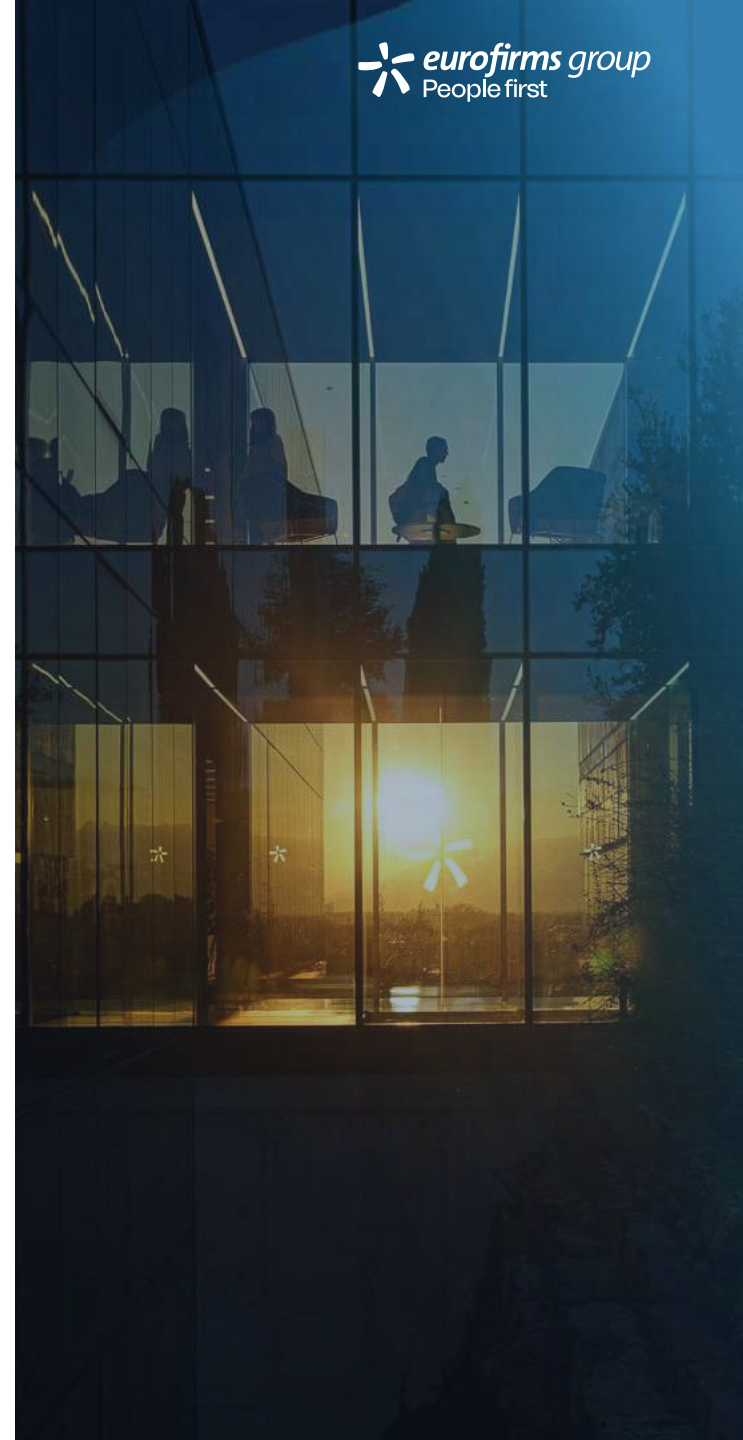
Dans notre organisation, il est interdit de payer, d'offrir de payer ou d'autoriser le paiement, directement ou indirectement, de toute chose de valeur à un fonctionnaire de l'État, un parti politique, un client, un employé, un candidat, ou à toute personne agissant au nom d'une organisation publique ou entité privée dans le but d'obtenir ou de garantir des transactions, un avantage commercial ou tout autre avantage indu.

Il convient également de noter qu'une offre ou un stratagème visant ce qui précède, ainsi que la promotion ou l'incitation à le faire, constitueront

également une infraction au présent Code de conduite.

En ce sens, tout comportement consistant à recevoir toute chose de valeur de la part d'un tiers dans le but de lui fournir un avantage, tel que décrit dans les paragraphes précédents, est également interdit.

Cependant, il ne faut pas oublier que « toute chose de valeur » est un concept très large qui inclut, à titre indicatif mais sans s'y limiter, des éléments tels que l'argent, les cadeaux, les offres d'emploi, les rabais, le paiement de dépenses, la remise de dettes ou les faveurs personnelles, qu'ils soient fournis ou reçus directement ou indirectement.



5. Contrôle

La réputation de notre entreprise dépendra de l'opinion que les parties prenantes auront de nous, et l'organisation est convaincue qu'elle ne pourra atteindre l'excellence que grâce à l'impact positif que nous pouvons avoir sur la société à tous les niveaux.

EUROFIRMS est conscient qu'il est nécessaire de contrôler le respect des normes juridiquement applicables et des règles éthiques que l'organisation a volontairement adoptées pour guider son activité.

La Direction générale et le Conseil d'administration sont responsables de la mise en œuvre, de la communication et de la promotion d'une culture de conformité. Pour s'assurer qu'elle est adoptée et appliquée, ils mettront en place des systèmes de surveillance et de contrôle à cette fin, en protégeant nos politiques, procédures et contrôles élaborés sur la base de la culture de conformité adoptée.

EUROFIRMS GROUP

Code de conduite



Date d'approbation : 31-12-2021 | Responsable de l'approbation | Organe d'administration

Date de mise à jour | 21-1-2024 | 31-1-2025 | 17-04-2026 | Responsables de la mise à jour : Organe d'administration et Comité d'éthique et de conformité