

CODE ÉTHIQUE

Édition: Novembre 2023

Approuvé par: Comité de Conformité



CONTRÔLE DES MODIFICATIONS						
Édition		Auteur	Résumé des modifications	Révisé	Approuvé	Date d'approbation
N°	Date					
1.0	Déc-11	Alsa	Version initiale	Comité de Conformité		
2.0	Déc -18	Alsa	Révision selon les recommandations de BDO	Comité de Conformité		
3.0	Jan-19	Alsa	Rreview du service juridique	Comité de Conformité		
4.0	Sep-21	Alsa	<ul style="list-style-type: none"> Inclusion des améliorations proposées par AENOR. Mise à jour des formats. 	Comité de Conformité	Comité de Conformité	22/09/2021
5.0	Juin-22	Alsa	<ul style="list-style-type: none"> Homogénéisation du code d'éthique pour son application dans tous les pays (élimination des références expresses à la législation espagnole). Actualisation du service d'assistance téléphonique. 	Comité de Conformité	Comité de Conformité	31/05/2022
6.0	Nov-23	Alsa	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation au système d'information interne (loi 2/2023). Élimination des références au NX. 	Comité de Conformité	Comité de Conformité	17/11/2023

Message du conseiller Délégué



Francisco Iglesias Campos

Le Conseiller Délégué d'Alsa

Afin de garantir une performance éthique dans notre activité, Alsa a élaboré le présent Code d'éthique qui définit, entre autres, nos valeurs et nos principes.

Des actes tels que le vol de biens d'une entreprise, la falsification ou l'altération de documents lui appartenant, la révélation non autorisée d'informations confidentielles, etc. doivent être identifiés et faire l'objet d'un signalement à travers les canaux prévus à cet effet.

Par le biais de ce Code, Alsa manifeste sa tolérance zéro à l'égard des conduites qui peuvent impliquer des violations du Code, des procédures internes et de la réglementation en vigueur. L'objectif de ce Code est de réglementer les comportements, les actions ou les faits qui peuvent constituer des violations tant des règles internes de l'Organisation que des normes ou des codes éthiques qui régissent son activité, ainsi que de prévenir les situations qui pourraient nuire, de quelque manière que ce soit, à la réputation d'Alsa. Elle vise donc à garantir l'honnêteté et la transparence dans les actions de toute personne ayant une relation d'affaires avec nous : employés, fournisseurs, actionnaires, consultants, entrepreneurs, partenaires commerciaux, etc.

Nous sommes une entreprise qui fournit un service à caractère public, ce qui nous oblige d'autant plus, si possible, à maintenir une bonne image et réputation auprès des clients, actionnaires et administrations publiques.

En tant que travailleurs d'Alsa nous avons le devoir d'agir de façon intègre et responsable à tous les niveaux de l'entreprise, ainsi que de donner l'exemple d'une conduite éthique et de continuer en outre à promouvoir les Valeurs.

La Direction d'Alsa s'engage à lutter contre la fraude, non seulement dans le but de créer un climat de transparence dans la gestion, mais également de protéger nos actifs et d'éviter ainsi des pertes économiques.

Francisco Iglesias Campos

Le Conseiller Délégué d'Alsa

Contenu

1. INTRODUCTION A NOTRE CODE	6
2. CHAMP D'APPLICATION	6
3. VALEURS FONDAMENTALES	7
4. PRINCIPES ÉTHIQUES FONDAMENTALES	8
I. Principe de légalité.....	8
II. Principe d'intégrité et de professionnalisme	8
III. Principe d'objectivité, d'impartialité et de transparence lors de la passation de contrats avec les fournisseurs	9
IV. Principe de respect et d'égalité des chances	9
V. Protection des droits de l'homme et du travail et lutte contre l'esclavage moderne	10
VI. Principe du devoir de secret et de confidentialité	10
VII. Principe de sécurité de l'information	11
VIII. Principe de santé et de sécurité au travail	11
IX. Principe de protection de l'environnement	12
X. Principe en matière de drogues et d'alcool.....	12
XI. Audits et inspections.....	13
5. SITUATIONS CONTRAIRES AU CODE ÉTHIQUE ET DE BONNES PRATIQUES	13
I. Sécurité et légalité des opérations	14
II. Corruption.....	16
III. Corruption.....	16
IV. Trafic d'influences.....	17
V. Pot-de-vin	17
VI. Délits économiques.....	17
VII. Pratiques anticoncurrentielles	18
VIII. Découverte et révélation de secrets	19
IX. Propriété intellectuelle et industrielle, dommages découlant de l'usage abusif d'outils de travail	19
6. CONFLITS D'INTÉRÊTS	20
7. RÈGLES APPLICABLES AUX CADEAUX ET À L'HOSPITALITÉ	21
8. RÈGLES APPLICABLES AUX CONTRIBUTIONS POLITIQUES ET PARRAINAGES.....	23
9. SYSTÈME D'INFORMATION INTERNE	24
10. POLITIQUE DISCIPLINAIRE. CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DU PRÉSENT CODE D'ÉTHIQUE.....	25
11. ABSENCE DE REPRÉSAILLE.....	26

Code Éthique (P-CP-01)

12.	COMMUNICATION ET DIFFUSION DU CODE D'ÉTHIQUE.....	26
13.	APPROBATION, MISE À JOUR ET PRISE D'EFFET.....	27

1. INTRODUCTION A NOTRE CODE

Ce Code constitue la base de notre Programme d'éthique et de bonnes pratiques. Il a été conçu pour nous aider à maintenir notre engagement envers l'intégrité lors de nos activités quotidiennes. Il nous oriente dans des domaines clés, en nous aidant à mener nos activités conformément aux règles d'éthique du Mobico Group) et à la réglementation applicable.

Le Code éthique d'Alsa énonce les principes et lignes directrices de la bonne gouvernance de l'entreprise, dont les valeurs guident les actions de la totalité du personnel de la Division Alsa.

Ce Code n'envisage pas toutes les situations possibles qui peuvent se présenter mais contient les principes qui doivent guider à tout moment le comportement de tous les employés d'Alsa.



En cas de doute, envoyer toute question au Comité de Conformité à travers le canal prévu à cet effet (whistleblowing.ethicspoint.com)

À cet égard, il est essentiel que tous les membres du personnel connaissent ce Code et qu'ils le respectent dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Le tout, sans préjudice des dispositions prévues par les autres normes internes de caractère spécial et bien évidemment de la loi en vigueur, qui prévaudront en cas de conflit ou de contradiction avec ce Code.

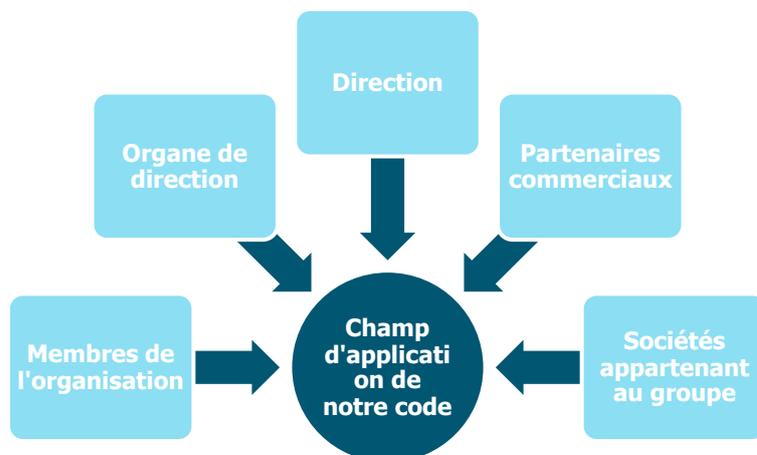
2. CHAMP D'APPLICATION

Ce code d'éthique s'applique à tous les salariés, les stagiaires, les cadres, les directeurs et les membres du Comité de direction d'Alsa et des entités dans lesquelles Alsa exerce un contrôle majoritaire.

Par ailleurs, sont soumises au respect de ce Code, toutes les personnes physiques ou morales ayant une quelconque relation avec Alsa dans le cadre de leurs activités professionnelles ou commerciales, tels que, à titre indicatif uniquement et non restrictif, les auditeurs externes, les consultants, les conseillers, les fournisseurs, les annonceurs, etc.

Se limiter à respecter ce Code n'est pas suffisant. Nous devons aussi garder à l'esprit nos responsabilités à l'égard des autres et envers nos communautés,

clients, actionnaires, fournisseurs et autres partenaires. Il relève du devoir et de la responsabilité de tous les employés de connaître le Code éthique.



3. VALEURS FONDAMENTALES

Notre code d'éthique est fondé sur les cinq valeurs qui régissent Alsa: l'excellence, la sécurité, les clients, les personnes et la communauté.



4. PRINCIPES ÉTHIQUES FONDAMENTALES

Le présent Code éthique est fondé sur les Principes Éthiques suivants, lesquels doivent obligatoirement être respectés lors de l'exécution de la prestation de travail:

I. Principe de légalité



Le respect du système juridique constitue pour Alsa un mandat principal dans tous les pays où l'entreprise est présente. Tous les travailleurs doivent respecter les règles du système juridique au sein duquel ils interviennent, en sus des politiques internes applicables de Mobico Group et d'Alsa. Le manquement à la loi doit être évité en toutes circonstances.

Indépendamment des sanctions légales pouvant être imposées, tout travailleur responsable d'un manquement sera passible de conséquences disciplinaires du fait de la violation de ses obligations en tant qu'employé.

Il est par conséquent entendu que dans le cadre de nos relations avec les clients, les Administrations publiques, les fournisseurs et autres partenaires nous agissons en toute circonstance dans l'intérêt d'Alsa et conformément aux lois et règlements applicables.

II. Principe d'intégrité et de professionnalisme



Alsa promeut l'intégrité et le professionnalisme en tant qu'éléments régissant les relations de travail au sein de l'entreprise.

Le professionnalisme lors de l'exécution des tâches est entendu en tant que toute action diligente, responsable, efficace et axée sur l'excellence, la qualité et l'innovation.

L'intégrité lors de l'exécution de la prestation de travail est entendue en tant que toute action loyale, de bonne foi, objective et conforme aux intérêts de l'Organisation.

La réputation d'Alsa est dans une grande mesure déterminée par nos actions et par la façon dont chacun de nous agit et se comporte.

Un comportement illégal ou inapproprié de la part d'un seul de nos travailleurs peut causer un préjudice considérable à l'entreprise. Chaque employé doit

s'appliquer à maintenir et promouvoir la bonne réputation d'Alsa dans le pays correspondant.

III. Principe d'objectivité, d'impartialité et de transparence lors de la passation de contrats avec les fournisseurs



Alsa a mis les processus de sélection et de passation de contrats avec les fournisseurs en conformité avec les critères d'objectivité, d'impartialité et de transparence. Ce principe sera en tout temps applicable à toutes les phases de négociation ou d'exécution des contrats commerciaux.

Alsa s'engage à cet effet à promouvoir la participation d'une pluralité de fournisseurs de biens et services dont les caractéristiques et conditions soumises sont à tout moment en accord avec les besoins et conditions d'Alsa, tels qu'établis dans les cahiers des charges, en retenant dans tous les cas l'offre la plus avantageuse.

Suite à la sélection du fournisseur, les services juridiques d'Alsa élaboreront ou superviseront le contrat correspondant, qui devra nécessairement incorporer la clause de bonne conduite élaborée par le Service de conseil juridique de l'entreprise.

IV. Principe de respect et d'égalité des chances



Alsa considère que la diversité renforce l'Organisation. Nous devons tous, qu'il s'agisse des travailleurs, clients et fournisseurs, contribuer à créer un environnement de travail ouvert et intégrateur, et veiller à ce que tant nos collègues que les personnes candidates à un poste de travail à Alsa disposent des mêmes chances. En conséquence, aucune discrimination ne doit exister envers quiconque en raison de caractéristiques personnelles telles que la couleur de peau, le sexe, la race, la religion, la provenance, les opinions politiques, l'orientation sexuelle, l'origine sociale, l'âge ou le handicap physique ou intellectuel, et ce en application tant des principes consacrés dans la Constitution et le reste du système juridique espagnol que dans les Conventions de l'Organisation internationale du travail, notamment en ce qui concerne l'égalité de rémunération et la non-discrimination.

V. Protection des droits de l'homme et du travail et lutte contre l'esclavage moderne



La volonté d'Alsa est de développer ses activités de façon éthique et intègre, en s'assurant à tout moment du plein respect des droits de ses travailleurs conformément aux réglementations nationales et internationales applicables. Alsa déclare son engagement et lien envers le respect des droits de l'homme et du travail reconnus dans la législation nationale et internationale, en particulier dans les Conventions de l'Organisation internationale du travail sur le travail forcé (num. 29), la liberté syndicale et la protection du droit syndical (num. 87), le droit d'organisation et de négociation collective (num. 98), l'égalité de rémunération (num. 100), l'abolition du travail forcé (num. 105), la non-discrimination (num. 111), l'âge minimum (num. 138) et les pires formes de travail des enfants (num. 182).

D'autre part, notre société mère, Mobic Group, est soumise en tant que société de droit anglais au respect de la norme en vigueur depuis 2015 au Royaume-Uni, dénommée Modern Slavery Act, dont l'objectif principal est de lutter contre les situations d'esclavage, de traite des êtres humains et de travail forcé. En tant que division, Alsa s'engage à appliquer les mesures nécessaires pour garantir le respect de la politique adoptée, afin d'éviter, dans le cadre du développement de ses activités et tout au long de la chaîne d'approvisionnement, un quelconque type de comportement pouvant être qualifié comme une forme d'esclavage moderne ou de traite des êtres humains.

La totalité du personnel d'Alsa doit garder à l'esprit la politique sur Modern Slavery lors du développement de ses activités et dans le cadre de toute négociation avec des sous-traitants ou fournisseurs, en s'assurant que ces derniers connaissent et respectent également cette politique. En outre, le personnel doit signaler tout comportement suspect au sein de l'entreprise dont il pourrait prendre connaissance, par les canaux existants, en particulier à travers du canal d'information interne prévue à cet effet, à laquelle il est fait référence au paragraphe 9 de ce document.

VI. Principe du devoir de secret et de confidentialité



Alsa est consciente de l'importance du respect de l'obligation de maintenir le devoir de secret et de confidentialité.

En conséquence, les employés d'Alsa s'engagent, à titre d'obligation professionnelle, à respecter le devoir de maintenir en secret toutes les données ou informations dont ils prendraient connaissance du fait de l'exécution de leur travail.

Tous les employés devront par conséquent utiliser ces données ou informations exclusivement lors de l'exercice de leurs fonctions et ne pourront les fournir qu'aux personnes ayant besoin de les connaître dans le même but, en s'abstenant de les utiliser en leur propre bénéfice ou celui de tiers. Cette obligation de secret demeurera même après la fin de la relation avec l'entreprise.

VII. Principe de sécurité de l'information



L'information est un actif essentiel d'Alsa et exige de ce fait une protection adéquate. Alsa reconnaît l'importance du fait que ses actifs d'information soient dûment identifiés et protégés, en évitant leur destruction, divulgation, modification et utilisation non autorisée et en s'engageant à développer, mettre en œuvre, maintenir et améliorer en permanence toutes les politiques, procédures, contrôles et structures organisationnelles de sécurité de l'information qui seraient nécessaires à cet effet et permettraient de garantir que la confidentialité de l'information, son intégrité et sa disponibilité sont préservées, en veillant à ce que les usagers n'aient uniquement et exclusivement accès qu'à l'information nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

De ce fait, tous les employés sont responsables de la préservation de la confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité des actifs d'information d'Alsa. Ils doivent pour ce faire respecter les politiques et procédures qui constituent le Système de gestion de la sécurité de l'information dans lesquels nous sommes certifiés.

VIII. Principe de santé et de sécurité au travail

Alsa s'engage à atteindre les plus hauts niveaux de sécurité et santé au travail. Alsa met en œuvre les programmes, les activités de formation et les contrôles internes nécessaires à la promotion continue de pratiques de travail sûres. Avec ces pratiques nous visons à éviter un quelconque risque pour nos collègues, clients et communautés. Nous devons à cet égard nous familiariser et respecter toutes les procédures et politiques de sécurité et santé au travail mises en place, en particulier le *Programme Driving Out Harm*.

Code Éthique (P-CP-01)

Grâce aux moyens dont dispose l'entreprise, tous les employés sont responsables de garantir que l'environnement de travail est conforme aux exigences en matière de santé et de sécurité, et doivent réaliser leurs activités dans le respect le plus strict des normes et des politiques en la matière.

Les lignes d'action "Pour votre santé"



Alsa dispose de politiques, de procédures et de règles en matière de prévention des risques professionnels et de protection de la santé accessibles à tous ses employés. De même, Alsa inclut dans tous ses contrats avec les fournisseurs des clauses garantissant que ces derniers s'engagent à respecter et à se conformer à la législation en matière de prévention des risques professionnels et à assurer la sécurité de leurs travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles.



IX. Principe de protection de l'environnement

Alsa reconnaît sa responsabilité vis-à-vis de la communauté mondiale quant à la protection de l'environnement et aspire donc à être une entreprise éco-efficace. Nous devons promouvoir l'éco-efficacité dans toutes nos activités commerciales et nous efforcer à réduire notre empreinte carbone et environnementale globale. Nous devons en outre nous conformer à toutes les lois et règlements applicables en matière environnementale, quel que soit l'endroit où nous développons nos activités, en tentant dans tous les cas d'aller au-delà des exigences de ces dispositions partout où nous sommes présents.

X. Principe en matière de drogues et d'alcool



Il est formellement interdit d'être en possession, de distribuer ou de consommer tout type de drogue pendant les heures de travail. Il est interdit de consommer de l'alcool pendant les heures de travail.

De manière exceptionnelle, il est permis de consommer de l'alcool modérément lors de célébration, de repas et d'autres situations propres à la culture et aux coutumes, à condition que cela n'ait pas de conséquences sur la mise en œuvre des tâches liées au poste de travail.

XI. Audits et inspections



Tous les employés doivent collaborer pleinement avec les audits, les enquêtes et les inspections internes et externes réalisés par l'entreprise. De plus, dans le cadre de nos activités, nous pouvons faire l'objet d'inspections ou de demandes d'information de la part de fonctionnaires publics ou d'organismes de réglementation. Si vous avez connaissance d'une éventuelle inspection ou contrôle, vous devez le communiquer immédiatement à votre supérieur hiérarchique et à la Direction du Département d'assistance juridique avant de faire quoi que ce soit. Tous les employés doivent collaborer pleinement et doivent communiquer des informations exactes, claires et complètes.

En ce qui concerne les audits, les enquêtes et les inspections, il ne faut jamais:

- Détruire, modifier ou dissimuler des documents qui pourraient être demandés ou suite à une demande de communication de documents;
- Fournir des déclarations incomplètes (sauf indisponibilité absolue de l'information ou des documents demandés), fausses ou trompeuses à un inspecteur de l'entreprise ou à un fonctionnaire public, ou tenter d'influencer d'autres personnes à cet égard;
- Faire des recherches individuellement, étant donné que les inspections doivent être réalisées avec les ressources nécessaires et adaptées.

5. SITUATIONS CONTRAIRES AU CODE ÉTHIQUE ET DE BONNES PRATIQUES

Notre Code aborde de possibles dilemmes éthiques ou juridiques mais ne peut cependant traiter toutes les possibles situations pouvant surgir. Si nous sommes confrontés à une situation difficile, il est possible que le Code et les procédures et politiques correspondantes soient suffisants pour nous guider ; toutefois, dans des situations plus complexes il peut être nécessaire de demander des conseils supplémentaires. Chacun de nous a la responsabilité de demander les conseils nécessaires.

Conformément à ce qui précède, tout acte contraire à ce qui est prévu dans les paragraphes suivants devra être porté à la connaissance de l'entreprise dans les plus brefs délais, à travers les canaux auxquels il est fait référence au paragraphe 9 du présent document.



En cas de doute, envoyer toute question au Comité de conformité à travers le canal prévue à cet effet (whistleblowing.ethicspoint.com)

I. Sécurité et légalité des opérations

Dans le cadre des opérations l'on considère comme acte contraire à la sécurité et à la légalité toute action et/ou omission qui, durant l'exécution de la prestation de travail, implique une atteinte aux intérêts de Alsa.

Les employés protégeront et prendront soin des actifs de l'entreprise mis à leur disposition ou auxquels ils auraient un accès autorisé, qui seront utilisés d'une façon adéquate selon la finalité de l'exercice des fonctions pour lesquelles ils ont été confiés.



Les employés s'engagent à respecter toute la réglementation qui leur serait applicable lors de l'accomplissement de leurs devoirs et obligations professionnelles. Dans ce sens, notre activité principale étant la prestation de services publics de transport de voyageurs, il est particulièrement important de respecter pleinement et strictement les normes régissant le transport routier.

Pour cette raison il sera considéré, à titre indicatif non exhaustif, qu'un manquement au présent Code est constitué par:

- La manipulation du tachygraphe ou de ses éléments, du limiteur de vitesse ou d'autres instruments ou moyens de contrôle devant obligatoirement être installés à bord du véhicule, dans l'intention d'altérer leur fonctionnement normal.
- L'absence de tachygraphe, de limiteur de vitesse ou de leurs éléments ou d'autres instruments ou moyens de contrôle devant obligatoirement être installés à bord du véhicule.
- La falsification de feuilles d'enregistrement, de cartes de conducteur ou d'autres éléments ou moyens de contrôle devant se trouver obligatoirement à bord du véhicule, ainsi que la falsification de leur contenu ou l'altération des mentions obligatoires de la feuille d'enregistrement ou la carte du conducteur.
- Le traitement désobligeant des usagers, par paroles ou par actes, de la part du personnel de l'entreprise lors du transport de voyageurs.

Fait à signaler concernant le non-respect des mesures de sécurité :

A et B sont conducteurs chez Alsa. A est conscient du fait que B s'est comporté à plusieurs reprises sans considération vis-à-vis de certains passagers. **Réponse :** A doit signaler ce fait soit à son supérieur hiérarchique, soit au Comité de conformité à travers le canal (whistleblowing.ethicspoint.com).

- Ne pas insérer la feuille d'enregistrement ou carte du conducteur correspondante dans le tachygraphe, lorsque cela serait exigible, insérer une feuille d'enregistrement sans y inscrire les prénom et nom du conducteur, ou insérer des feuilles d'enregistrement ou cartes correspondant à un autre conducteur.
- L'absence de feuilles d'enregistrement du tachygraphe, de la carte du conducteur ou des imprimés devant se trouver obligatoirement à bord du véhicule.
- Le défaut d'annotations manuelles relatives à l'activité du conducteur devant obligatoirement être effectuées par celui-ci lorsque le tachygraphe est en panne.
- L'utilisation d'une même feuille d'enregistrement durant plusieurs journées lorsque cela donnerait lieu à une superposition d'enregistrements empêchant leur lecture.

- L'utilisation dans le tachygraphe de plus d'une feuille d'enregistrement durant une même journée par la même personne, excepté en cas de changement de véhicule lorsque la feuille d'enregistrement utilisée dans le tachygraphe du premier véhicule n'est pas homologuée pour son utilisation dans celui du second véhicule.
- La non-communication à l'entreprise de la perte du permis de conduire ou de toute autre habilitation nécessaire à l'exécution de fonctions professionnelles.
- Se présenter sur le lieu de travail ou effectuer celui-ci sous les effets de l'alcool ou de substances stupéfiantes ou psychotropes.
- Toute conduite négligente ou intentionnée mettant en danger la propre sécurité physique ou intégrité, ou celle d'autres personnes (collègues, voyageurs, piétons ou d'autres conducteurs ou tiers en général) ou des actifs de l'entreprise.

II. Corruption

Tout acte ou omission générant ou susceptible de générer une éventuelle situation de corruption et/ou pot-de-vin devra être immédiatement porté à la connaissance de l'entreprise.

À titre indicatif non exhaustif il est considéré que les actes suivants sont contraires au présent Code : la corruption, le trafic d'influences, etc. et tout autre acte d'une nature similaire qualifié dans le Code pénal.

III. Corruption

L'offre ou la remise d'un présent ou d'une rétribution d'une quelconque nature à une autorité, un fonctionnaire public ou une personne prenant part à l'exercice de la fonction publique afin qu'il réalise un acte contraire aux devoirs inhérents à son poste ou un acte relevant de ce dernier.

Exemple pratique de corruption : A est responsable d'une unité zonale et, pour que son entreprise remporte l'appel d'offres auquel elle a postulé, il offre des billets pour un festival à l'un des fonctionnaires chargés de régler l'appel d'offres. Cette conduite est-elle conforme à notre code d'éthique ?

Réponse : Absolument pas, c'est l'un des faits qui contreviennent les valeurs de l'entreprise et ce code d'éthique. Tout employé ayant connaissance d'un fait similaire à celui-là doit le signaler immédiatement à travers le canal prévu à cet effet (whistleblowing.ethicspoint.com).

IV. Trafic d'influences

Influer sur un fonctionnaire public ou une autorité, en se prévalant d'une quelconque situation dérivant d'une relation personnelle avec ceux-ci ou avec un autre fonctionnaire public ou autorité, afin d'obtenir une résolution pouvant générer directement ou indirectement un bénéfice économique pour soi-même ou pour un tiers.

V. Pot-de-vin

La promesse, l'offre ou la remise, directe ou indirecte, d'une quelconque incitation monétaire ou d'une autre nature à une personne afin que celle-ci, en manquant à ses obligations, agisse ou cesse d'agir, dans le but d'obtenir ou de maintenir une opération commerciale ou un avantage irrégulier lors de la réalisation d'une activité commerciale.

Exemple pratique Corruption 1: A est un employé d'Alsa et a présenté les documents pour participer à un appel d'offres. A est un ami de B qui travaille dans une entreprise du secteur du transport routier de passagers. A apprend que l'entreprise de son ami participe aussi à l'appel d'offres et lui donne 1000 euros pour qu'il retire sa participation à l'appel d'offres afin que l'entreprise de A ait plus de chances de le remporter.

Ce comportement est-il éthique ?

Réponse : non, l'attitude de A ne correspond pas aux valeurs et aux principes en vigueur chez Alsa. Si Alsa a connaissance de ces actions, le régime disciplinaire pertinent sera appliqué.

Exemple pratique Corruption 2: A conduit un bus touristique et s'est mis d'accord avec le propriétaire d'un restaurant situé hors du parcours pour s'arrêter à ce restaurant en échange d'une commission sur chaque touriste qui prendra son repas au restaurant. Cette attitude est-elle conforme au code d'éthique d'Alsa?

Réponse : cette conduite n'est pas conforme aux principes et valeurs d'Alsa.

Si vous avez connaissance de quelque chose de similaire, vous devez le signaler au Comité de Conformité à travers le canal prévu à cet effet (whistleblowing.ethicspoint.com), afin que celui-ci puisse en être informé et applique le régime disciplinaire pertinent.

VI. Délits économiques

Toute action ou omission générant ou susceptible de générer un indice de commission d'un délit économique conformément à ce qui est établi dans le Code pénal, à condition qu'elle se soit produite de mauvaise foi, devra être portée immédiatement à la connaissance de l'entreprise.

À ces effets, l'on entend par délits économiques les escroqueries, les insolvabilités punissables, les délits contre les finances publiques et la Sécurité sociale, la

falsification de certificats, l'appropriation illicite et d'autres actes de nature similaire qualifiés dans le Code pénal.

Compte tenu de la spécificité et complexité de cette matière, le Comité de conformité se tiendra à la disposition des travailleurs pour résoudre tout doute quant à l'existence ou non d'un fait pouvant être qualifié dans cette catégorie.

Exemple pratique de délit économique: A croit savoir qu'une subvention accordée par une administration publique a été obtenue en faisant de fausses déclarations sur les conditions requises pour la recevoir.

Que doit faire A?

Réponse: A doit en informer le Comité de Conformité afin que celui-ci puisse mener une enquête et prendre une décision à ce sujet.

VII. Pratiques anticoncurrentielles

Toute action ou omission générant ou susceptible de générer un délit présumé de concurrence déloyale, ainsi que d'autres pratiques anticoncurrentielles, décrites dans la réglementation, devront être immédiatement portées à la connaissance de l'entreprise. Seule une concurrence loyale et intègre permet aux marchés de se développer librement.

Tous les travailleurs sont tenus de respecter les règles de la concurrence loyale. Le fait de déterminer si une question est soumise à la législation de défense de la concurrence peut présenter des difficultés, principalement car les règles peuvent varier d'un pays et d'un cas à un autre. En tout état de cause, les travailleurs ne doivent pas obtenir d'informations sur la concurrence à travers l'espionnage industriel, un pot-de-vin, un vol ou des écoutes téléphoniques, ou communiquer intentionnellement de fausses informations sur les concurrents ou leurs produits ou services.

Exemple pratique Pratiques anticoncurrentielles : A a assisté à une conférence relative au secteur du transport où il a rencontré une ancienne collègue, B, qui travaille pour un concurrent. B informe A des plans mis en place dans son entreprise concernant les incitations et les plans promotionnels. Que doit faire A?

Réponse : A doit mettre fin à la conversation et ne pas utiliser les informations qui lui ont été transmises par son ancienne collègue. Il doit aussi informer le Comité de conformité de cette conversation, compte tenu de ses répercussions éventuelles.

VIII. Découverte et révélation de secrets

Toute action ou omission générant ou susceptible de générer un délit présumé de découverte et révélation de secrets (informations privilégiées) conformément au Code pénal ou la législation applicable, devra être immédiatement portée à la connaissance de l'entreprise. Toute information non publique se référant à Alsa est considérée comme étant une information privilégiée. Une information privilégiée peut être obtenue en raison du poste et des responsabilités d'un travailleur, ou de façon involontaire. Elle inclut des informations non publiques telles que: résultats et/ou budgets financiers, dividendes, fusions et acquisitions, cessions, concessions de contrats ou plans stratégiques, informations sur des litiges, des changements au sein de la direction et des contrats ou relations commerciales.

L'information privilégiée ne doit pas être publiée ni mise à la disposition de tiers sans autorisation. La publication d'une information privilégiée est interdite lorsqu'elle est effectuée en dehors des attributions habituelles de fonctions professionnelles ou de l'accomplissement d'autres obligations au nom d'Alsa. Cela est applicable tant aux informations publiées en interne à Alsa qu'à celles qui sont publiées à l'extérieur d'Alsa, en incluant les journalistes, analystes financiers, clients, consultants, membres de la famille ou amis. En outre, les travailleurs doivent dans tous les cas veiller à ce que les supports qui contiennent des informations privilégiées soient conservés de sorte à ce que l'accès de personnes non autorisées soit impossible.

Exemple pratique Découverte et divulgation de secrets : A, un employé d'Alsa, a accès à la liste des clients d'Alsa et aux prix qui leur sont appliqués. Un ami de A est en train de créer sa propre entreprise et indique à A qu'il aimerait avoir accès aux prix appliqués aux clients d'Alsa. Que devrait faire A pour agir en conformité avec le code d'éthique et avec les valeurs d'Alsa?

Réponse : A ne doit pas fournir la liste de clients, car la communication de secrets de l'entreprise est contraire aux dispositions du code de conduite.

IX. Propriété intellectuelle et industrielle, dommages découlant de l'usage abusif d'outils de travail

Toute action ou omission générant ou susceptible de générer un délit présumé contre la propriété intellectuelle, des dommages dans le système informatique de

l'entreprise, etc. devra être immédiatement portée à la connaissance de l'entreprise.

Les employés respecteront la réglementation relative à la propriété intellectuelle et au droit d'usage qui revient à Mobicco Group et/ou à Alsa en relation avec les licences, projets, logiciels et systèmes informatiques, matériels, technologie, savoir-faire et, en général, d'autres œuvres et travaux développés ou créés à Mobicco Group et/ou à Alsa.

Les employés devront respecter les règles spécifiques régissant l'utilisation du courrier électronique, l'accès à Internet ou d'autres moyens mis à leur disposition, et il ne pourra en aucun cas se produire un usage abusif de ceux-ci.

Les employés s'engagent à remplir leurs obligations de devoir de secret et confidentialité en relation avec toutes les données et informations dont ils pourraient prendre connaissance en conséquence du développement et accomplissement normal de la relation de travail, cette obligation demeurant en vigueur même après la fin de la relation de travail avec l'entreprise.

6. CONFLITS D'INTÉRÊTS

On considère qu'il y a conflit d'intérêts dans toutes les situations dans lesquelles les intérêts des personnes liées à Alsa peuvent être directement ou indirectement différents ou opposés aux intérêts des sociétés formant l'Organisation, que ce soit pour des raisons personnelles, professionnelles, commerciales ou de toute autre sorte. À cet égard, il convient d'observer les normes fixées dans ce document.

EXEMPLES DE CONFLIT D'INTÉRÊT:

- Passer un contrat au nom de Mobicco Group avec un fournisseur dans lequel un parent ou un ami possède des parts ou qui est géré par cette personne.
- Travailler comme collaborateur d'un fournisseur ou d'un client d'Alsa.
- Réaliser des activités commerciales dont la nature est semblable aux activités d'Alsa pour son propre compte.
- Avoir des intérêts personnels ou économiques dans une transaction commerciale avec Alsa.
- Obtenir un avantage personnel ou un gain financier (en marge de la rémunération normale) suite à un accord passé par un tiers avec Mobicco Group.

d'intérêts surviennent lorsque les employés s'impliquent dans des activités qui ne relèvent pas de leurs compétences au sein de l'entreprise ou lorsqu'ils privilégient leur intérêt personnel.

Les employés doivent donc informer leur supérieur hiérarchique de tout intérêt personnel qui pourrait exister dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles. Ils ne peuvent pas utiliser les entreprises avec lesquelles ils ont des relations d'affaires dans le cadre de leurs activités au sein d'Alsa pour conclure des contrats et des commandes personnelles si cela peut entraîner un quelconque avantage pour le contrat ou la commande personnelle.

Une relation d'affaires avec un concurrent ou un client d'Alsa, ou une implication dans des activités supplémentaires peut donner lieu à un conflit qui empêche les employés de remplir leurs responsabilités au sein d'Alsa. Il est important que chacun, dans l'exercice de ses activités professionnelles, reconnaisse et évite les conflits d'intérêts ou même l'apparence d'un conflit d'intérêts.



En cas de doute, envoyer toute question au Comité de conformité à travers le canal prévue à cet effet (whistleblowing.ethicspoint.com)

7. RÈGLES APPLICABLES AUX CADEAUX ET À L'HOSPITALITÉ

En ce qui concerne les gestes de courtoisie commerciale, les cadeaux et l'hospitalité offerts ou reçus de clients, fournisseurs et d'autres partenaires constituent une pratique très répandue pour favoriser de bonnes relations et montrer de la reconnaissance pour un traitement professionnel. En tout état de cause, cette courtoisie ne doit pas influencer, ou donner l'impression de le faire, sur aucune décision commerciale.

Les cadeaux en espèces et/ou titres en numéraires ne sont en aucun cas autorisés.

Dans ces situations nous devons faire preuve de discernement, discrétion et prudence.

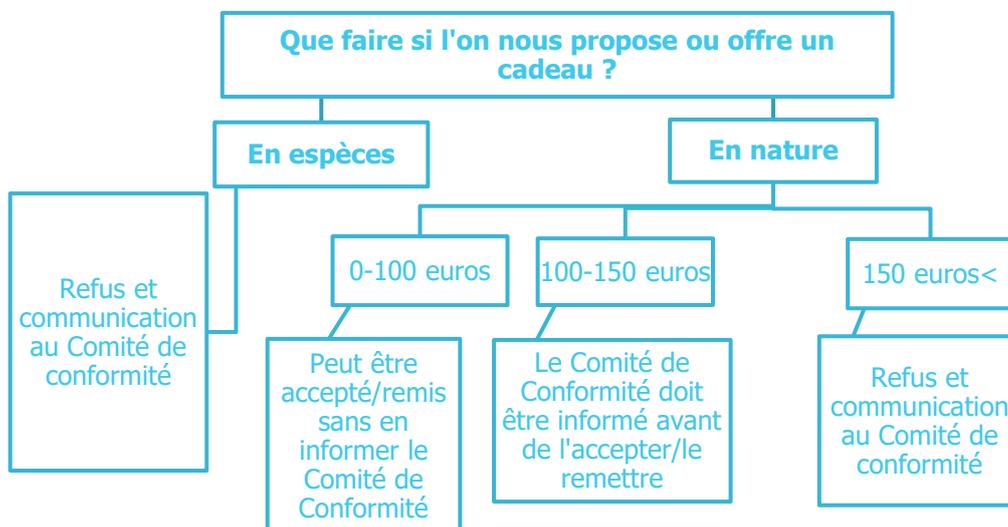
Quant à la remise et/ou réception de cadeaux et/ou de démonstrations d'hospitalité telles que des billets pour des événements, des voyages, des hébergements et autres, les remises et/ou réceptions d'une valeur supérieure à

Code Éthique (P-CP-01)

150 euros ou leur valeur équivalente dans une autre devise ne seront pas permises. En tout état de cause, la fréquence de ces cadeaux/démonstrations d'hospitalité sera pondérée et, en cas de doute, il faudra consulter le supérieur hiérarchique correspondant, le Comité de conformité ou le Service de conseil juridique de l'entreprise. Pour calculer ces valeurs, tous les cadeaux et les marques d'hospitalité reçus d'un même tiers sur une période de 1 a sont pris en compte.

Conformément à cela, le personnel d'Alsa doit envoyer par les canaux mentionnés au paragraphe 9 des informations portant sur tout cadeau ou démonstration d'hospitalité dont la valeur économique se situe entre 100 et 150 euros, conformément au formulaire mis à sa disposition à cet effet. Ces informations devront inclure tant les cadeaux/démonstrations d'hospitalité qui seraient reçus à titre de travailleurs d'Alsa, que ceux qui seraient offerts à des tiers au nom de l'entreprise ou au propre nom de l'intéressé en sa condition de personnel d'Alsa. Ne sont exclus que les cadeaux de Noël qui sont envoyés et livrés de manière centralisée par l'organisation.

Comme nous l'avons déjà dit, cela s'applique également lorsque ce sont des employés ou des administrateurs d'Alsa qui offrent des présents d'une valeur supérieure à 100 euros.



Esquema Política de Regalos ALSA

8. RÈGLES APPLICABLES AUX CONTRIBUTIONS POLITIQUES ET PARRAINAGES

Alsa ne subventionne pas de parti politique. En tant que membre responsable de la communauté, Alsa effectue des dons monétaires ou de services destinés à l'éducation, la culture, et à des projets d'intérêt social et humanitaire. Dans le cadre des activités d'action sociale, des procédures de diligence raisonnable en matière de projection externe sont appliquées sur les personnes et/ou les sociétés qui reçoivent la contribution.



Chez Alsa, il est strictement interdit de financer les partis politiques directement (ex : le financement des campagnes) ou indirectement (ex : les dons aux fondations associées aux partis politiques).

Les parrainages à travers lesquels Alsa obtient de la publicité ne sont pas considérés comme des dons, de la même façon que ne le sont pas non plus les contributions à des associations patronales ni les cotisations d'association dans des organisations au service d'intérêts patronaux. Certains dons sont interdits dans tous les cas, y compris les dons (1) à des personnes et organisations à but lucratif; (2) effectués sur des comptes privés; (3) à des organisations dont les objectifs sont incompatibles avec les principes d'entreprise d'Alsa; ou (4) qui pourraient nuire à la réputation d'Alsa.

Tous les dons doivent être transparents. Cela implique que l'identité du récepteur et l'utilisation prévue du don en question doit être transparente, la raison et l'objectif de celui-ci devant être justifiés, documentés et approuvés conformément aux règles internes.

Un parrainage est une contribution quelconque effectuée par Alsa, en espèces ou en nature, à un événement organisé par un tiers en contrepartie de la publicité de la marque Alsa.

Tous les parrainages doivent être transparents, recueillis par écrit et destinés à des objectifs commerciaux légitimes et proportionnels - non excessifs - à la contrepartie offerte par l'organisateur de l'événement en question.

9. SYSTÈME D'INFORMATION INTERNE

Alsa a mis en place un Système d'Information Interne (ci-après SII) conformément à la Loi 2/2023, du 20 février, réglementant la protection des personnes qui dénoncent les infractions à la réglementation et la lutte contre la corruption, qui vise à garantir que toute personne liée professionnellement ou commercialement à Alsa puisse, dans un environnement de sécurité et d'absence de représailles, soulever des doutes, formuler des demandes ou dénoncer toute irrégularité présumée ou tout acte contraire à la réglementation tant interne qu'externe applicable à Alsa.

Le SII garantit un canal d'information interne (ci-après CII) sécurisé, capable de garantir la confidentialité de l'identité de l'informateur et de la communication, et permet même les dénonciations anonymes. Le CII a été configuré par un fournisseur de technologie spécialisé (Navex) qui répond à toutes les garanties d'indépendance, de confidentialité, de protection des données et de secret des communications exigées par la loi.

Tout employé, représentant ou tiers lié à Alsa qui dispose d'informations relatives à des questions de conformité réglementaire qu'il a obtenues dans la sphère professionnelle ou commerciale de l'Organisation peut les communiquer via le lien suivant : whistleblowing.ethicspoint.com.

Ce lien d'accès est publié sur le site web corporatif d'Alsa (www.Alsa.es), dans une section spécifique qui inclut un résumé du type d'informations qui peuvent être communiquées.

Les dénonciateurs peuvent également utiliser le code QR suivant, qui les redirige directement vers le site web :



Les communications peuvent également être effectuées par le biais de la ligne téléphonique (anonyme ou non), qui diffère selon le pays où se trouve l'informateur :

Code Éthique (P-CP-01)

- **France** : Composez d'abord le code d'accès à la localisation : (i) France Telecom : 0-800-99-0011 ; (ii) Paris uniquement : 0-800-99-0111 ; (iii) France : 0-800-99-1011 / 0-800-99-1111 / 0-800-99-1211. Puis composez le numéro de téléphone suivant : 877-907-2683.
- **Espagne** : 900-98-1221
- **Maroc** : 0800001155 ; Rabat (0800001188)
- **Portugal** : composez d'abord le code d'accès à la localisation : 800-800-128, puis le numéro de téléphone : 877-907-2683.
- **Suisse** : composez d'abord le code d'accès à la localisation : 0-800-890011, puis le numéro de téléphone : 877-907-2683.

Toutes les informations reçues par l'intermédiaire de SII seront reçues par le responsable de SII et le comité de conformité qui les traiteront conformément aux dispositions de la politique SII et de la procédure de traitement des informations reçues.

10. POLITIQUE DISCIPLINAIRE. CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DU PRÉSENT CODE D'ÉTHIQUE.

Sans préjudice des effets que les pratiques dont l'existence aura été avérée pourraient avoir dans l'ordre pénal, l'identification de la part du Comité de conformité de conduites qui seraient qualifiées dans la réglementation du travail applicable (Statut des travailleurs, Convention collective ou sentence arbitrale, etc.) comme étant passibles de sanctions, donnera lieu à l'ouverture de la part de la Direction des ressources humaines de la procédure disciplinaire correspondante à l'encontre de la ou des personnes dont l'implication dans ces conduites aura été attestée.

Ce processus sera engagé par l'ouverture, si nécessaire et conformément à la règle de référence, d'une procédure disciplinaire, laquelle une fois instruite donnera lieu le cas échéant à une sanction professionnelle conformément à la loi et aux critères organisationnels internes. Aucune violation du Code ne sera acceptée. Les actions ou omissions constituant des manquements graves ou très graves aux dispositions du Code pourront être considérées comme des fautes professionnelles et être sanctionnées comme telles conformément à la classification et à la gravité de celles-ci, réglementées dans les conventions collectives applicables ou dans la loi en vigueur.

En outre, toute violation de ce Code peut impliquer le non-respect de la loi en vigueur, de sorte que les responsables peuvent également être amenés à déclarer comme tels dans le cadre d'une procédure civile, pénale et/ou administrative.

En tout état de cause, la Direction Personnes et culture respectera toutes les garanties juridiques.

11. ABSENCE DE REPRÉSAILLE

Les employés, représentants, actionnaires ou tiers qui signalent l'une des infractions prévues à l'article 2.1 de la loi 2/2023 (section 3.1 de la politique publiée sur le site web) bénéficient de la protection découlant de l'interdiction d'imposer tout type de représailles liées à la communication effectuée, y compris la menace ou la tentative de représailles.

Les représailles sont définies comme tout acte ou omission interdit par la loi qui entraîne un traitement défavorable et désavantage une autre personne dans le cadre de l'emploi ou dans un contexte professionnel, uniquement parce que vous avez signalé une violation. Tout acte ou omission survenant au cours de la procédure d'enquête ou dans les deux ans suivant son achèvement est considéré comme une mesure de rétorsion.

Alsa prendra, par l'intermédiaire du RSII et du Comité de conformité, toutes les mesures nécessaires pour prévenir les actes pouvant constituer des représailles à l'encontre du dénonciateur et pour suspendre immédiatement toute action pouvant être considérée comme une mesure de représailles et pour remédier ou rectifier les effets de ces actes. De même, les conditions professionnelles du dénonciateur doivent être contrôlées périodiquement afin de vérifier qu'il ne fait pas l'objet de représailles.

12. COMMUNICATION ET DIFFUSION DU CODE D'ÉTHIQUE

Le Code d'éthique sera communiqué et diffusé à tous les employés, cadres et directeurs d'Alsa. De même, afin que tout tiers puisse prendre connaissance du contenu du Code d'éthique, celui-ci est publié sur le site web corporatif d'Alsa. (<https://www.Alsa.es/sobre-Alsa/codigo-etico>).

Code Éthique (P-CP-01)

13. APPROBATION, MISE À JOUR ET PRISE D'EFFET

Le Code éthique a été approuvé par le conseiller délégué d'Alsa en 2010 et il est entré en vigueur le 1er décembre de 2011.

Cette version du code d'éthique a été approuvée par le comité de conformité le 17 Novembre 2023.