

---

# Code de conduite

**RMDGROUP**

**ramondin**  
CAPSULES

**ramondin**  
COIFFES  
& MUSELETS

 **Inspiral**  
Screw caps

# Sommaire

---

<b>1. Introduction</b>	<b>3</b>
<b>2. Principes, mission, vision et valeurs</b>	<b>5</b>
<b>3. Règles générales de conduite professionnelle</b>	<b>10</b>
<b>4. Unité d'accomplissement normatif</b>	<b>19</b>
<b>5. Infractions et les violations</b>	<b>21</b>
<b>6. Validité et l'acceptation</b>	<b>23</b>

# 1. Introduction



## 1.1. Finalité



Le Code de conduite Ramondin (CCR) est sous la gouvernance d'entreprise et la responsabilité sociale des entreprises (RSE), le développement et l'expression officielle des valeurs et des principes qui doivent régir la conduite de l'ensemble des entreprises comprises dans la Ramondin Groupe (GR) et pour les justiciables dans l'exercice de leurs fonctions et dans leurs relations, commerciales et professionnelles, afin de consolider une éthique des affaires universellement acceptées.

L'accomplissement du CCR est entendu sans préjugé du rigoureux respect de la loi en vigueur et des prati-

ques habituelles, au lieu auquel l'activité est réalisée, loi qui constitue un niveau minime et devis nécessaire du code présent. En aucun cas l'application du CCR pourrait entraîner la non-exécution des obligations légales en vigueur.

### Les personnes concernées:

- **Légalité en vigueur**

Respecter les lois du pays dans lequel ils exercent leurs activités, en tenant compte de l'esprit et le but de celle-ci.

- **Comportement éthique**

Doit éviter toute conduite qui, sans violer les lois du pays dans lequel ils exercent leur activité, en conflit avec les valeurs, les principes et le comportement éthique énoncées dans le présent Code de conduite.

- **Conduite professionnelle intègre**

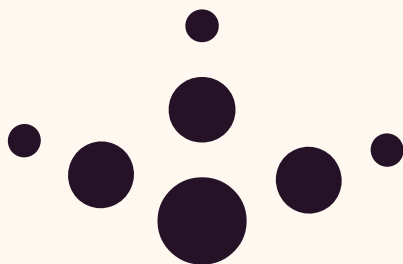
Performance de conduite éthique professionnelle: les personnes visées

assumer un engagement ferme d'agir sur leur responsabilité de maintenir, en tout temps, un niveau optimal de qualité dans tous les aspects de leurs activités professionnelles pour contribuer à la rentabilité de l'entreprise et maximiser la valeur pour ses parties prenantes.

L'haute direction élaborent ce code de conduite spécifique et cohérent avec les valeurs de l'Organisation, que mise à la disposition de ses groupes d'intérêts, en traçant un cadre qui vise à la dissipation des doutes et résolution des suggestions et plaintes, et en établissant au même temps les sanctions nécessaires au cas de non-respect.

La haute direction établit des mécanismes qui facilitent l'élaboration, l'examen, la compréhension et le respect de ce code.

## 1.2. Domaine d'application subjective



Le Code de conduite a pour objet et des liens :

- Les membres des organes de direction des sociétés qui composent le Groupe Ramondin.
- Les employeurs des sociétés dont intègre Ramondin, quelle que soit la modalité du contrat que détermine son lien, position hiérarchique ou lieu auquel la prestation est mis en oeuvre.

## 1.3. Respect

Les personnes concernées doivent respecter le code de conduite. Tous les valeurs et principes y contenues doivent être respectées et mises en pratique avec constance. Au même temps, ils doivent suivre les règles de comportement éthique établis.

Le non-respect des dispositions du code expose le contrevenant à des sanctions de divers niveau, en suivant la normative de la loi, de la société et de l'entreprise. (Section 5 de ce code).

Les membres des organes d'administration, cadres supérieurs et directeurs du GR s'efforcent par ailleurs de faire respecter contractuellement ce code au sein de ses co-entreprises.

Du même manière Ramondin continuera de promouvoir un dialogue social riche et équilibré entre la Direction d'une part et ses employés et les partenaires sociaux d'autre part, au même titre que par l'intermédiaire procès de sélection et embauche entre ses fournisseurs, clients, et, finalement, des partenaires, associés et partenaires sociaux dans les termes montrés à ce code et ses dispositions de déroulement.

## 1.4. Communication et diffusion

Ramondin communiquer et de diffuser le Code de conduite auprès des personnes touchées par la remise d'une copie du site Web de la société et / ou de tout autre moyen déterminé par le conseil d'administration.

## 2. Principes, mission, vision et valeurs



### 2.1. Principes de responsabilité sociale de l'entreprise

Les principes de RSE incarnent les valeurs éthiques et principes de base d'actuation de Ramondin.

#### 1. Développement durable

Grandir socialement, culturellement et économiquement en respectant pleinement l'environnement dans tous les aspects et en satisfaisant les besoins de la présente génération sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire leurs propres besoins sur le plan éthique.

#### 2. Respect des droits de l'homme et des libertés publiques

Ramondin est engagé à l'application du contenu du Pacte Mondial des Nations Unies de Février 2013. Par conséquent, la

préservation de l'environnement naturel où il déroule son activité est vital, et, merci de s'impliquer de la manière la plus active, Ramondin collabore avec le développement et le bien-être des communautés avec auquel il se rapporte.

Ramondin encourage activement ces engagements entre APPA, dans le respect des normes internationales minimales pour la protection des droits et libertés fondamentaux des personnes affectées par leurs activités et, en particulier, les Normes des Nations unies sur les responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales dans le domaine des droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE et de l'OIT Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du Travail, ainsi que d'éviter la complicité dans la violation des droits de l'homme, l'adoption des normes internationales complémentaires et où le cadre juridique n'est pas suffisante.

### 3. Droits du travail

Ramondin promouvoit et de concrétiser le droit des travailleurs à la liberté d'association, d'affiliation et le droit à la négociation collective, travaille aussi pour l'élimination du travail forcé ou obligatoire, travail des enfants et toute forme de travail forcé.

Les employeurs ne doivent tolérer aucun acte ni aucune menace de châtiments corporels ou toute autre forme de violence physique, sexuelle, psychologique ou verbale, ou encore de harcèlement envers les employés ou envers eux-mêmes.

L'entreprise a un protocole de suivi d'harcèlement pour faire face à une possible situation pareil.



### 4. Corruption / Cadeaux

Ramondin est contraire à l'influence sur la volonté des personnes pour obtenir des avantages grâce à l'usage de pratiques qui ne sont pas éthiques. Ni permettre à d'autres personnes ou entités d'utiliser ces pratiques avec les personnes touchées.

Les personnes concernées ne peuvent accepter ni faire, directement ou indirectement, versements, dons ou rémunération de quelque nature que ce ne sont pas considérés comme caractéristiques du cours normal de ses activités, pour tenter d'influencer indûment dans leur usage commercial, professionnel ou administratif. Dans toute situation de doute, les personnes concernées devraient appeler ou informer à leurs responsables supérieures hiérarchiques ou l'unité de respect normative. Ramondin établit la procédure correcte pour la prévention, surveillance et le cas échéant, la sanction des conduits constitutifs de corruption et cadeaux, à travers de l'unité de respect normative.

### 5. Conflits d'intérêts

Les personnes concernées doivent éviter toutes les situations que pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts et s'abstenir d'influer ou intervenir dans la prise des décisions de ceux situations auxquelles d'une manière directe ou indirecte, par l'intermédiaire d'un familial jusqu'au deuxième degré de consanguinité (professionnelle ou familial), avait un intérêt personnel, voir "Protocole d'Incorporation des familles à Ramondin", au paragraphe 3.2.

Avant tout conflit d'intérêts potentiel, les personnes concernées doivent communiquer à Ramondin à travers du supérieur responsable hiérarchique ou bien de l'Unité de respect normatif.

### 6. Sécurité et santé au travail

Ramondin promeut une politique adéquate de sécurité et santé propice au travail et prend des mesures préventives, en assurant le respect de la législation en vigueur dans chaque pays.

Objectif de cette politique est l'engagement d'amélioration continue afin de renforcer le respect des normes internationales et des pratiques guidées par des critères d'excellence.

Les personnes concernées doivent connaître et respecter les règles de protection de la santé et la sécurité au travail et assurer,

dans le cadre de leurs fonctions, pour leur propre sécurité, les autres employés, clients, fournisseurs, employés et généralement toutes les personnes qui peuvent être touchées par les activités de développement de Ramondin, dans les termes établis par la loi.

## 7. Respect de l'environnement

La préservation de l'environnement est l'un des principes de base de Ramondin, garantis par l'adoption d'une politique rationnelle de l'environnement et de la mise en oeuvre d'un système de management environnemental.

Les personnes concernées doivent, dans le cadre de leurs fonctions, connaître et accepter cette politique et agir en tout temps conformément aux critères de durabilité qui elle inspire, adopter des habitudes et des comportements relatifs aux bonnes pratiques environnementales et contribuer positivement et efficacement aux réalisations des objectifs fixés, et minimiser l'impact environnemental de ses activités et l'utilisation des installations, des équipements et des moyens de travail mis à leur disposition, assurant une utilisation efficace de ceux-ci. Ramondin soutient la recherche sur les technologies respectueuses de l'environnement, exigeant de leurs fournisseurs, sous-traitants et collaborateurs un comportement de l'environnement compatible avec les principes mêmes de la responsabilité sociale des entreprises. Ramondin encourage l'information et la formation dans cette gestion de l'environnement à toutes les parties d'intérêts de l'organisation.

## 8. Patrimoine technologique

Ramondin considère les informations et les connaissances technologiques comme l'un de ses principaux atouts, qui est par ailleurs essentiel dans son leadership, de sorte qu'il convient d'accorder une protection spéciale. En ce sens, Ramondin effectuera toutes les actions nécessaires dans les pays où elle travaille, afin de protéger les informations et les connaissances technologiques.

En outre, Ramondin exécutera les actions d'opposition aux applications ou aux droits

de propriété industrielle ou intellectuelle de tiers jugée nécessaire pour la défense de son développement technologique ou intellectuelle.

Ramondin est responsable de l'originalité de leurs propres modèles et son personnel est interdit d'utiliser des éléments de propriété intellectuelle ou industrielle d'autrui sans preuve qu'il possède les droits ou les licences.

Les personnes concernées protégeront et soigneront l'information et de la connaissance technologique qui est accessible, en faisant l'utilisation nécessaire pour la bonne exécution de leurs fonctions dans un respect responsable, efficace et adapté à son environnement d'affaires, en respectant les procédures d'autorisation existantes pour la publication.

Les personnes concernées doivent également protéger et préserver les informations et les connaissances technologiques de toute utilisation inappropriée dont des préjugés pussent se dériver pour les propres intérêts de Ramondin, dévoient en communiquer, par l'intermédiaire du responsable supérieur hiérarchique la violation de la propriété industrielle ou intellectuelle détenus par lui.

## 9. Coopération et collaboration

Ramondin favorise un environnement de travail d'équipe et la coopération avec toutes les parties prenantes, pour une utilisation plus efficace de toutes les ressources et les capacités.

## 10. Droit à la vie privée

Ramondin garantit le droit à la vie privée et la confidentialité de toutes les parties prenantes, dans les conditions prévues dans les lois, en protégeant les données personnelles des mêmes et aussi s'engage de ne pas les divulguer, sauf consentement des parties ou sauf en cas d'obligation légale ou de conformité des décisions judiciaires ou administratives.

Ramondin, en particulier, respecte la vie privée dans l'utilisation des technologies de l'information et offre à ses employés les moyens nécessaires pour bien faire leur travail, en tenant en compte le manuel qui contrôle l'utilisation des ordinateurs dans



Ramondin. Cependant Ramondin se réserve le droit de réviser, sans préavis: le courrier électronique sur l'Internet, la connexion habituelle au réseau du travailleur, etc, pour vérifier que l'intégrité de Ramondin n'est pas mise en risque, ou engagé dans des actions illégales qui violent la morale ou qui distribuent du matériel protégé par la propriété intellectuelle.

Ramondin est conforme à la législation en vigueur sur la protection des données confiées par les clients, fournisseurs, actionnaires, candidats en cours de sélection ou d'autres personnes, en s'engageant de ne pas les divulguer sauf consentement des parties ou sauf en cas d'obligation légale ou de conformité des décisions judiciaires ou administratives.

#### **11. Traitement de l'information et de la confidentialité**

Ramondin considère les informations et les connaissances comme l'un de ses principaux actifs et essentiels à la gestion d'entreprise, de sorte qu'ils devraient avoir une protection spéciale.

Renseignements exclusifs et / ou confiés à Ramondin, en général, considérés comme des renseignements privilégiés et confidentiels.

#### **12. Image et réputation du groupe**

Ramondin considère son image et sa réputation de l'entreprise comme l'un de vos biens les plus précieux à préserver la confiance de ses actionnaires, employés, clients, fournisseurs, autorités et la société en général.

Les personnes concernées doivent prendre le plus grand soin afin de préserver l'image et la réputation de l'entreprise dans toutes ses activités professionnelles.

L'intervention publique et / ou aux médias, la participation à des conférences ou à des séminaires professionnels et tout autre événement pouvant avoir une diffusion publique par les personnes concernées, partout où ils apparaissent dans la représentation Ramondin doit suivre la procédure énoncée but.

## **2.2 Mission**

- Nous sommes dédiés à la conception, la fabrication, la commercialisation et l'application correcte des produits techniques à forte valeur ajoutée, pour l'étanchéité et l'image de bouteilles de vins, spiritueux, champagne, etc.

- Nous travaillons sur le respect et la transparence, avec de l'orientation et de le dévouement pour répondre aux besoins des clients, en concentrant nos efforts sur la création de valeur en tant que société.

## **2.3. Vision**

- Avoir une croissance soutenue par le développement du marché et l'innovation des produits, liés aux processus clés de l'entreprise.

- Mise en Ramondin être un modèle pour bien faire les choses, d'être un fournisseur de garantie absolue.

- Être une référence mondiale dans le secteur de capsules et régionale en tant que modèle d'entreprise.

## **2.4. Valeurs corporatives**

#### **Sens de la fierté d'appartenance**

- Nous sommes fiers de travailler dans Ramondin, nos produits et nos clients.

- Ramondin travaille à nouer des relations solides et durables avec ses parties prenantes (employés, clients, fournisseurs, actionnaires, société, etc) et, ainsi, de forger un sentiment d'appartenance à une grande entreprise, dont ils se sentent une pièce importante et dont projet ils se sentent impliqués.

#### **L'engagement personnel à l'entreprise**

- Ramondin est "notre société".
- Nous nous sentons partie du plan d'affaires.
- Nous protégeons à force notre « savoir-faire »
- Nous agissons avec fidélité à l'entreprise. Nous livrons avec passion de travailler.



- Nous agissons avec responsabilité, l'évaluation de l'impact de nos actions.

- Nous sommes connus personnellement et professionnellement.

### **Service client**

- Nous essayons d'anticiper les besoins des clients pour mieux les satisfaire.

- Nous sommes au service du client, avec la disponibilité.

- Nous nous efforçons et nous sommes conscients de l'excellent travail.

### **Travail d'équipe**

- Nous travaillons avec l'esprit d'équipe.

- Nous partageons généreusement les connaissances, les réussites et les objectifs.

- Nous écoutons

### **Le respect mutuel et la confiance**

- Nous basons nos actions sur le respect des valeurs humaines.

- Nous agissons avec autonomie dans la prise de décision.

- Nous relions à l'honnêteté et la transparence.

### **Surpassement constante**

- Nous nous concentrons sur l'amélioration à tous les niveaux.

- Nous avons de volonté de changement et d'amélioration continue.

- Nous assumons les erreurs et nous en apprenons, mais pas les négligences.



# 3. Règles générales de conduite professionnelle



Le code de conduite énonce les normes de conduite qui doivent être observées par les personnes concernées en relation avec les domaines suivants:

## 3.1.1. Relation avec les groupes d'intérêt

### 3.1.1. Relation avec les personnes de Ramondin

Le modèle de gestion et par conséquent les processus de travail de Ramondin sont conçus pour assurer le respect des principes de responsabilité d'entreprise dans le présent document, garantissant aussi les engagements suivants auprès des gens de Ramondin:

#### Un traitement approprié

Sécurisation d'un accord fondé sur le respect de la dignité de la personne, poli et

respectueux. Ne pas utiliser la coercition mentale ou physique ou la violence verbale ou de mauvais traitements.

#### La liberté d'opinion

Faciliter le droit des personnes de garder et exposer librement leurs idées, leurs croyances ou leurs opinions, et ne pas empêcher leur expression, quand ils ne soient pas incompatibles avec les activités de l'entité.

#### Emploi

Création et stabilité de l'emploi par le développement de la gestion de l'entreprise et les investissements nécessaires pour le projet.

#### Perfectionnement professionnel

Perfectionnement professionnel, grâce à une formation complète dans tous les emplois, la formation professionnelle continue de toutes



les personnes de Ramondin, et grâce à une gestion équitable des promotions.

Respecter le droit à la liberté religieuse, soient le droit de réunion et le droit de conserver et de pratiques d'application de culte compris, et respecter de la même manière l'exercice des droits politiques et civils.

### **Tout le monde a une valeur en soi**

#### **Non-discrimination**

Assurer l'égalité des chances et de traitement sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de la nationalité, de l'origine sociale ou d'autres caractéristiques distinctives. Pas de faire des injustices ou des griefs de comparaison, à l'embauche, à la promotion, à l'évaluation, à la rémunération, à la formation, à l'information, à la participation, à la résiliation, à le licenciement ou à la retraite.

#### **La liberté de religion, politique et la vie civique**

Respecter le droit à la liberté religieuse, soient le droit de réunion et le droit de conserver et

de pratiques d'application de culte compris, et respecter de la même manière l'exercice des droits politiques et civils.

#### **Salaire juste**

Payer des gens d'une manière honnête et décent pour leur travail, en répondant de toutes les exigences réglementaires et en assurant une existence décente pour eux et leurs familles.

#### **Attention**

Programmes d'accueil, d'intégration et de retrait.

#### **Concilier travail et vie de famille**

Ramondin est conscient de l'importance du développement de la personne dans en soi même, et donc promouvra des politiques de conciliation famille qui facilitent l'équilibre nécessaire entre la vie professionnelle et personnelle des personnes concernées.

#### **Cohérence avec ces compromis**

#### **L'information**

Offrir à tous l'information ponctuelle, complète, claire et compréhensible dont ils ont besoin sur Ramondin, les postes du travail et de relations laborales ainsi que les conditions, les droits et les devoirs.

#### **Le travail d'équipe**

Le travail d'équipe, entre personnes de profils d'emploi identiques ou différents avec de l'union et de l'empathie en tant que base, travaillant vise à obtenir d'objectifs communs d'une manière coopérative et coordonnée.

## **3.1.2. Relations avec les actionnaires**

Le modèle de gestion et par conséquent les processus de travail de Ramondin sont conçus pour assurer le respect des principes de responsabilité d'entreprise dans le pré-

sent document, et devraient fournir les engagements suivants auprès des actionnaires Ramondin:

### **Équilibres sociaux et économiques**

Élaborer et diffuser à les différents représentants en général de Ramondin, le bilan annuel social et économique.

### **Représentation et gouvernement**

Respecter les droits des actionnaires, en termes de représentation, les droits de vote, la participation à des organismes gouvernementaux, des informations, etc.

### **L'information**

Opportune, complète, véridique et transparente sur la situation et les principales procédures, de la même manière que les résultats opératifs, sociales et économiques.

### **Création de valeur continue**

Création de valeur continue, et donc de conserver, de protéger et d'améliorer les biens, les droits et les intérêts des actionnaires en respectant les engagements.

En ce qui concerne l'incorporation des familles dans l'entreprise, elle sera régie par le "Protocole d'Incorporation des Familles à Ramondin", paragraphe 3.2.

## **3.1.3. Relations avec les clients**

Le modèle de gestion et par conséquent les processus de travail de Ramondin sont conçus pour assurer le respect des principes de responsabilité d'entreprise dans le présent document, et devraient fournir les engagements suivants auprès Ramondin clients:

### **Promotions et publicité**

Ne pas utiliser dans la commercialisation de produits ou de services, promotions ou publicités trompeuses ou celles qui incitent à un comportement illégal, contraire à l'éthique ou dangereux.

### **L'information**

Fournir de l'information claire, compréhensible, véridique, complète et détaillée pour les clients.

### **Attention au client**

Pratiquer des manières exquises avec les clients, de l'éducation, de la gentillesse, de la sympathie, etc. Recueillir leurs suggestions, plaintes, réclamations, des retours et de les traiter de manière appropriée.

### **Conflit**

Améliorer la résolution des conflits potentiels, soit par voie de médiation, d'arbitrage ou similaire.

### **Produits sûrs**

Conception et réalisation de produits sûrs.

### **L'embauche**

Négocier éthiquement les termes des contrats sans de tromperie ou de manipulation, en rapportant des budgets des biens ou services en cas de besoin, et également de la réception ou facture des produits ou services fournis.

### **L'exécution des contrats**

Respecter, des contrats ou des accords de performance, qualité, délai, prix, garantie, service après-vente, et d'autres conditions.

### **Ventes**

Respecter quelle que soit la pratique légitime, sans abus de positions dominantes, de modification artificielle des caractéristiques ou de prix des biens ou services offerts.



### 3.1.4. Relations avec les fournisseurs, entrepreneurs et collaborateurs

Ramondin vise à promouvoir avec ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires des relations fondées sur la confiance, la transparence de l'information et le partage des connaissances, l'expérience, les compétences et les valeurs.

Le modèle de gestion et par conséquent les processus de travail de Ramondin sont conçus pour assurer le respect des principes de responsabilité d'entreprise dans le présent document, et devraient fournir les engagements suivants auprès des fournisseurs de Ramondin:

#### Conduite

Encourager et, dans la mesure du possible, veiller à la mise en place d'un système de gestion responsable par leurs fournisseurs.

#### Homologation

Acheter des produits et services à des solvants fournisseurs approuvés ou acceptés sur la base de critères prédéterminés, en fonction des critères énoncés dans le présent document.

#### L'information

Fournir des informations claires, compréhensibles, précises et détaillées.

#### Concertation

Formaliser les accords entre les parties par les contrats ou accords, documents écrits.

#### Conflit

Améliorer la résolution des conflits potentiels, soit par voie de médiation, d'arbitrage ou similaire.

#### L'embauche

Négocier éthiquement les termes des contrats sans de tromperie ou de manipulation, en rapportant des budgets des biens ou services en cas de besoin. Les relations entre Ramondin et leurs fournisseurs devraient être mutuellement bénéfique, gratuit et respectueux en tout temps, sans faire d'exercice ou de mesures d'exécution dominantes.

#### L'exécution des contrats

Conformer strictement à toutes les conditions convenues dans les contrats ou commandes.

#### Paievements

Faire des paiements à temps, sans imposer des reports ou des retards, en exerçant une position dominante, ce qui supposerait un financement implicite des fournisseurs de Ramondin néfaste.



### 3.1.5. Relations avec les concurrents

Le modèle de gestion et par conséquent les processus de travail de Ramondín sont conçus pour assurer le respect des principes de responsabilité d'entreprise dans le présent document, et devraient fournir les engagements suivants auprès des concurrents de Ramondín:

#### La vérité

Ne pas diffuser d'information fausse, biaisé ou manipulée sur les concurrents, la recherche de son discrédit.

#### Respect

Respectez les concurrents en reconnaissant leurs droits, leurs mérites et leurs efforts pour lutter pour leur compétitivité, à la survie et au développement.

#### L'information

Obtenir des informations sur les concurrents seulement par les voies légales.

#### Nettoyage

Ne réaliser aucun comportement abusif de la concurrence déloyale. Ramondín accepte de participer dans les marchands d'une manière loyal, en encourageant la libre concurrence, dans le plein respect de la réglementation en vigueur et en évitant tout comportement qui constitue la collusion, l'abus ou la restriction de cela.

### 3.1.6. Relations avec les pouvoirs publics

Le modèle de gestion et par conséquent les processus de travail de Ramondín sont conçus pour assurer le respect des principes de responsabilité d'entreprise dans le présent document, et devraient fournir les engagements suivants auprès du gouvernement:

#### Relations

Conformément aux divers organes de relations gouvernementales en matière de transparence et de coopération, en tenant compte du niveau de développement et les besoins des pays, des régions et des localités touchées par nos activités.

#### Collaboration

Collaborer avec les différents organes pour le développement éthique et économique des communautés touchées par nos activités et son amélioration continue à travers des actions de construction appropriés: l'information, la participation, etc.

#### Obligations fiscales

Respecter éthiquement nos obligations fiscales et de la sécurité sociale, dans tous les territoires où nous exerçons nos activités.

#### Respect

Respecter les divers organes du gouvernement remplissant ses lois, normes, exigences, etc.

#### L'information

Tenir au courant les divers organismes gouvernementaux liés à nos activités, de nos engagements éthiques, de notre élaboration des plans d'action et développement, des risques, des résultats et, ensemble de tout ce qui peut être d'intérêts.

#### Non-ingérence

S'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques en tant que Ramondín, en établissant des conditions claires et transparentes selon auxquelles les gestionnaires et les employés peuvent participer à ces activités à exercer leurs droits individuels.

Il n'y aura pas de connexion, d'appartenance ou de collaboration avec les partis politiques, les institutions, fondations et associations que dépassent ceux de Ramondín propre. Toute contribution à la même chose devrait être faite de telle manière que le caractère personnel est clair et que n'implique pas de quel que manière à l'entreprise et sa neutralité politique.

### 3.1.7. Relations avec la communauté

Ramondin proclame sa volonté de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie et de création de richesses, grâce à l'activité de l'entreprise, de l'impulsion et le lancement de nouvelles entreprises, et grâce à la promotion du développement économique- social par des voies informelles.

Le modèle de gestion et par conséquent les processus de travail de Ramondin sont conçus pour assurer le respect des principes de responsabilité d'entreprise dans le présent document, et devraient fournir les engagements suivants auprès de la communauté:

#### Sensibilité aux changements sociaux

Sensibilité aux changements de la société afin de mieux comprendre les besoins changeants de la société et donc d'anticiper les futures exigences environnementales.

#### Systématique, des informations

Systématique, des informations fluide et véridique au sujet de leurs activités, de façon à créer un climat de confiance et de crédibilité, compte tenu de la compagnie elle-même comme point de repère.

#### Respect de l'environnement

Respect de l'environnement se conformer à la législation en vigueur et d'aider à la préservation et à l'amélioration du même.

#### Emploi

La création d'emplois entraînant la concurrence de nouveaux développements.

#### Groupes défavorisés

Soutenir le développement des régions et des groupes défavorisés.

#### Appui à la recherche

Appui à la recherche en vue de contribuer à élever le niveau scientifique et technologique de notre environnement et de promouvoir

l'utilisation des technologies et des modes opératoires qui respectent l'environnement.

#### Institutions

Collaboration avec les institutions agissant comme une plate-forme pour l'amélioration et le développement de la Communauté.

## 3.2. Incorporation des familles à ramondin

L'embauche des familles à Ramondin est un thème délicat, comme il l'est dans toutes des Entreprises Familiales d'une certaine taille et longévité. Il est important de définir des normes d'entrée et de promotion interne, qui doivent faire partie du Code de Conduite.

### 1. Accès des familles à un poste de travail à Ramondin

À l'effet de ces Normes, on considérera exclusivement comme "membres des familles", les Actionnaires, les Conseillers et Cadres ainsi que leurs descendants consanguins ou de parenté jusqu'au second degré inclus. Par conséquent, toute mention relative au terme de parent et/ou de famille doit être interprétée, uniquement et exclusivement, de cette manière.

Les Normes régulant l'accès à un poste de travail dans la Compagnie des familles devront respecter au maximum les principes suivants:

- Le seul fait d'être un parent ne donne en aucun cas le droit d'occuper un poste de travail à Ramondin.
- Pour qu'un "membre d'une famille" soit incorporé à Ramondin, il est nécessaire qu'il y ait un poste vacant, approuvé par le Comité de Direction.
- Les "membres des familles" désirant accéder à un poste de travail à Ramondin devront remplir toutes les conditions requises:

1°. - En cas de vouloir aspirer à un poste de direction (c'est-à-dire Conseiller Délégué, Directeur de Filiale, Directeur de Section



(Commerciale, Financière, Ressources Humaines, Technique ou Opérations), Directeurs fonctionnels de filiales ou similaires), il faudra posséder un diplôme universitaire officiel de degré supérieur (master), dans une matière en relation avec le poste à couvrir et, au moins, l'expérience nécessaire pour ce poste, dans des entreprises autres que Ramondin, dans des postes à responsabilité semblable ou similaire à celui que l'on prétend occuper.

2°.- Obtenir l'accord du Conseil d'Administration (sous la proposition de la Commission des nominations) et du Conseil Délégué.

3°.- En cas de poste vacant, il faut voir si le membre de la famille remplit les conditions requises pour le couvrir (formation et expérience antérieure). Si les conditions requises sont remplies, il suivra le même processus que tout autre employé de Ramondin.

## 2. Promotion

La promotion de la part des "membres des familles" à des postes à responsabilité supérieure à ceux qu'ils occupent, sera structurée en différentes étapes, dont l'ascension d'une étape à l'autre se fera en fonction de la reconnaissance et du mérite de chacun dans l'exercice de ses actuelles responsabilités personnelles et professionnelles, suivant les procédures de gestion correspondantes à Ramondin.

## 3. Rémunération

Leur évolution salariale, à mérites égaux, sera la même que celle des autres employés de même catégorie, ne pouvant profiter d'aucun privilège du seul fait de leur condition de partenaire ou de parenté, suivant les procédures habituelles de Ramondin.

## 4. Devoirs

Les comportements et agissements de tout "membre des familles", seront sujets à la même régulation et discipline que le reste des travailleurs, sans aucun privilège pour leur condition de "parent". Mis à part pour le poste de Conseiller Délégué, un actionnaire et employé de Ramondin ne pourra occuper

en même temps son poste de travail et celui d'Administrateur ou de Conseiller de la Société.

## 5. Incorporation pour le développement professionnel

Ramondin facilitera l'accès au marché du travail des "membres des familles" à travers la réalisation des types de stages suivants:

### • Stages de fin d'Études :

Durant leur activité académique, en vue d'aider les nouvelles générations à prendre contact avec l'entreprise et qu'elles connaissent ses activités, les "membres des familles" pourront réaliser un stage pendant leurs vacances. Il y aura un stage par personne et celui-ci ne pourra durer plus de 4 mois. Ce stage aura lieu la dernière année d'études, afin de réaliser le Mémoire. La Direction Générale décidera des fonctions à développer pour chaque aspirant, avec une rémunération en accord avec les autres stagiaires de l'organisation. Il ne pourra y avoir plus de trois personnes en stage en même temps.

### • Évolution Professionnelle/Stagiaire:

Dans le but de faciliter que les "membres des familles" améliorent leur évolution professionnelle et qu'ils puissent trouver du travail dans d'autres entreprises, lorsqu'ils ont terminé leurs études, les moins de 27 ans pourront faire un stage professionnel au sein de la Compagnie sur des postes gardant relation avec leur formation académique. Il restera fondamental que le comportement et les qualités des candidats ne nuisent en aucune forme à la bonne marche de la Compagnie et que l'harmonie de son organigramme n'en soit altérée. Les stages auront une durée maximum d'un an par candidat et ils pourront être réalisés en une ou deux fois. La Direction Générale, sur demande de l'intéressé, décidera du poste et de sa rémunération. Les conditions économiques seront similaires au reste des contrats de stages réalisés dans la Compagnie. Dans tous les cas le contrat de stage correspondra aux exigences de la loi du travail en vigueur à tout moment. Il ne pourra y avoir plus de trois stagiaires en même temps, qu'ils soient ou non de la famille.

## 6. Modification des normes d'incorporation

Les Normes suivantes naissent avec la vocation d'être un document vivant, qui devra s'adapter aux changements susceptibles de se produire au sein de Ramondin. C'est pour cette raison que son contenu pourra être modifié, élargi et/ou rectifié, à tout moment, par le Conseil d'Administration, toujours guidé par les principes d'égalité et d'objectivité, et par conséquent en marge de tout acte arbitraire ou subjectif.

La Commission Consultative sera chargée de maintenir vivant ce document et de proposer les changements au Conseil.

## 3.3. Politique de cadeaux, attentions et autres courtoisies

Dans ce monde complexe des relations sociales, le cadeau est peut-être l'une des choses les plus compliquées car derrière celui-ci, qu'il soit familial, d'affection ou professionnel, se cache toujours une noble intention: faire plaisir, remercier, féliciter, ouvrir des portes... Si les choses sont bien faites, le cadeau constitue une bonne manière d'établir de bonnes relations sociales. Mais au contraire, une maladresse peut aboutir à un retour en arrière. Nous avons beaucoup de doutes au moment de choisir le cadeau adéquat.

Les cadeaux pour raisons de travail, tout comme le reste des cadeaux, doivent être faits et reçus avec bon sens et il faut penser à comment il sera perçu par les autres.

Nous ne pouvons accepter ou faire de petits cadeaux d'aucun type qui puisse compromettre ou donner l'apparence de compromettre notre processus de décision pour quelque négociation actuelle ou future que ce soit.

Cependant, nous pouvons accepter des petits cadeaux dans les cas où sont réunies toutes les conditions suivantes:

1. Qu'ils aient une valeur raisonnable. Pour cela, on parlera d'une valeur qui ne dépasse pas les 100€ ou l'équivalent dans d'autres devises. Pour calculer le montant il faudra prendre en compte tous les cadeaux et

attentions reçus d'un même fournisseur ou client sur une période d'un an.

2. Qu'ils soient proportionnels aux circonstances. On ne doit pas accepter les cadeaux qui, par coïncidence temporelle ou pour d'autres raisons, puissent être perçus comme des intentions d'influencer nos décisions professionnelles.

3. Qu'ils n'aient pas été demandés.

Les cadeaux offerts, par un membre de ramondin, doivent toujours réunir les conditions suivantes :

1. Ne jamais donner de cadeaux en espèces.
2. Lorsque l'on commence une relation commerciale, on doit informer notre client ou fournisseur de la politique de cadeaux et demander à être informés sur leur politique à ce sujet. Cela peut servir à éviter tout malentendu.
3. Nous assurer que tous les cadeaux et les invitations offerts sont appropriés et en accord avec les valeurs de Ramondin.
4. Tout cadeau qui voudrait être fait (exceptionnellement et d'une manière justifiée), d'une valeur supérieure à 100€, devra être autorisé par le CEO et documenté devant l'Unité du Respect des Normes (DRH).

Il peut être difficile de savoir si le cadeau que nous allons faire ou recevoir est approprié, surtout lorsque les pratiques et les cultures changent d'un lieu à un autre. Nous allons maintenant citer quelques cadeaux acceptables et d'autres inacceptables.

Par exemple, s'il s'agit d'entrées pour un concert ou un autre type d'évènement, quelqu'un de Ramondin devra être présent et être capable de réaliser des activités avec le client durant la sortie. La même norme sera appliquée à l'heure d'accepter des invitations d'un fournisseur. Nous ne devrions accepter que des invitations raisonnables, communes et courantes pour la relation commerciale, et si le fournisseur est présent.

Dans le cas de rabais personnels offerts par un fournisseur, ceux-ci ne devront être acceptés à moins qu'ils soient offerts à tous les collaborateurs de Ramondin.

Pour d'autres types de cadeaux et invitations, nous ne pourrions accepter que ceux qui auront une valeur

symbolique. Par exemple, des produits avec le logo de l'entreprise du fournisseur (merchandising) ou une boîte de chocolats, sont des cadeaux acceptables, à titre individuel. Si ce n'est pas le cas, on remerciera le client ou le fournisseur pour sa générosité, mais on refusera le cadeau poliment. Dans le doute de nuire à la relation en cas de refus, demandez conseil à votre chef afin de trouver une manière appropriée de prendre en charge le cadeau.

L'entreprise mettra une boîte avec tous les cadeaux des fournisseurs de produits et services reçus par le personnel de Ramondin, pour avoir exercé ses fonctions dans l'entreprise. Il y aura un tirage au sort parmi tous les membres de l'entreprise, une ou deux fois par an, selon le nombre de cadeaux. Les cadeaux personnels seront respectés.

Enfin, on n'acceptera et n'offrira jamais de cadeau qui, s'il est connu publiquement, soit considéré inapproprié ou peu professionnel. Si vous avez des doutes, consultez toujours la DRH, et demandez conseil pour les cas exceptionnels.

## 3.4. Présence sur les réseaux sociaux

Au moment de publier de l'information ou une opinion, en tant qu'employé de Ramondin, vous devez respecter les normes internes de comportement sur les réseaux sociaux:

1. Agissez avec respect, avec discernement et bon sens et en faisant attention à l'information que vous partagez.
2. Ne publiez, en aucun cas, des informations confidentielles de ramondin, de ses clients ou de ses employés, ni d'opinions qui puissent être attribuées à l'entreprise.
3. Lorsque vous publiez des informations ou des opinions en votre nom, n'utilisez pas la Condition d'employé ou aucune autre référence qui puisse attribuer le contenu publié à Ramondin.

Appliquez toujours ces recommandations sur le comportement sur les réseaux sociaux.

## 3.5. Compromis de neutralité politique

À Ramondin nous réalisons notre activité d'entreprise en respectant le pluralisme politique des sociétés où nous sommes présents.

Ramondin ne participe pas économiquement aux campagnes électorales ni ne donne d'argent aux partis politiques.

Si vous exercez légitimement votre droit à participer à des activités politiques, vous devez le faire

À titre personnel, sans utiliser les ressources de l'entreprise et en-dehors des heures de travail. Il faut éviter toute référence à Ramondin et n'affecter en aucun cas le compromis de neutralité politique de l'entreprise.

## 4. Unité d'accomplissement



Le CCR, dû à son nature, ne peut et ne doit pas couvrir toutes les situations possibles, mais doit se limiter à établissement des critères pour guider le comportement APPA et, si nécessaire, résoudre toutes les questions qui pourraient survenir. À cette fin, il existe l'unité d'accomplissement normatif, qui se compose de deux administrateurs et le directeur des ressources humaines. Ses fonctions dans le cadre du Code de conduite Ramondin sont les suivants:

### Mise à jour

Proposer au Conseil d'administration d'examiner et de mettre à jour le Code de conduite périodiquement, en prenant les suggestions faites par tous les groupes d'intérêts.

### Diffusion

Promouvoir la diffusion, la sensibilisation et l'application de la CCR.

### Doutes

Résoudre ces doutes qui peuvent surgir sur l'interprétation et / ou l'application du Code de conduite.

### Plaintes

Recevoir des doutes ou des plaintes relatives à des performances qui manquent à l'éthique,

l'intégrité ou qui violent les principes du Code de conduite, donnant la direction à procéder conformément à la procédure prévue dans le présent Code de conduite.

### Suggestions

Recevoir toutes suggestions, questions ou suggestions concernant le Code de conduite.

### Respect

Évaluer et présenter un rapport annuel sur le degré de conformité avec le Code de conduite.

### Information au conseil

Informier périodiquement le Conseil d'administration sur la conformité, des plaintes, des questions, des suggestions et des défauts liés au Code de conduite, une fois analysées.

Toutes les communications reçues par l'Unité de la conformité seront traitées de manière confidentielle.

Pour faciliter un contrôle interne sur les allégations impliquant le CCR, tout sera traçable du point de vue du respect normatif, de sorte que l'adéquation aux décisions des normes internes et externes soit justifiable et vérifiable dans le cas de la révision, par un tiers compétent ou par la société elle-même.

RMDGroup s'engage à concevoir et à implanter des mesures visant à minimiser le risque que l'étain acheté dans le cadre de ses activités, ainsi que d'autres matières premières acquises, puisse, dans certains cas, provenir de zones de conflit et à haut risque, afin de soutenir le niveau de développement, la bonne gouvernance et l'état de droit dans les sites d'origine de ses achats. Dans ce contexte, RMDGroup s'engage à :

- S'abstenir de toute action qui contribue au financement des conflits et s'engager à respecter les résolutions pertinentes des Nations Unies concernant les sanctions ou, à défaut, les lois nationales mettant en œuvre ces résolutions.
- Refuser de tolérer les violations des droits de l'homme liées à l'extraction, au transport ou au commerce des matières premières.
- Refuser le soutien direct ou indirect à des groupes armés non étatiques ou à des forces de sécurité publiques ou privées contrôlant illégalement des sites miniers, des voies de circulation et des acteurs de la chaîne d'approvisionnement ; percevant illégalement des taxes ou extorquant de l'argent ou des minerais et/ou des métaux à des intermédiaires, des entreprises d'exportation ou des négociants internationaux aux points d'accès aux sites miniers, le long des voies de circulation ou aux points où les minerais et/ou les métaux sont échangés.
- Soutenir les efforts et/ou adopter des mesures pour le faire, afin de s'engager auprès des autorités locales

ou centrales, les organisations internationales ou de la société civile, pour éviter ou minimiser l'exposition des groupes vulnérables, en particulier les mineurs artisanaux lorsque les minéraux de la chaîne d'approvisionnement sont extraits par des activités minières artisanales ou à petite échelle, aux impacts négatifs liés à la présence de forces de sécurité, publiques ou privées, sur les sites miniers.

- Reconnaître que le rôle des forces de sécurité publiques ou privées sur les sites miniers et/ou les zones environnantes et les zones de production et/ou le long des voies de transport doit viser à préserver l'État de droit, y compris la protection des droits de l'homme.
- Contribuer à trouver des solutions viables sur la manière d'améliorer la transparence, la profondeur et la responsabilité des paiements effectués aux forces de sécurité publique dans le but d'assurer la sécurité.
- Ne pas offrir, promouvoir, donner ou exiger de pots-de-vin visant à dissimuler ou à falsifier l'origine des matières premières afin de déclarer frauduleusement les taxes, droits et redevances versés aux gouvernements aux fins de l'extraction, du commerce, de la manutention, du transport et de l'exportation de matières premières provenant d'une taxation illégale ou d'une extorsion.
- Soutenir les efforts et prendre des mesures pour contribuer à l'élimination effective du blanchiment d'argent lié à nos fournisseurs de matières premières.



# 5. Infractions et les violations



La violation du Code de conduite par les personnes concernées peut conduire à des sanctions prévues dans le travail juridique, social et l'aborale. Les personnes concernées ne doivent pas, indépendamment de leur position ou de position hiérarchique, demander, exiger ou commander des actions ou des comportements qui violent les dispositions du Code de conduite. À son tour, aucune des personnes concernées doivent répondre aux demandes, exigences ou des ordres contraires au Code de conduite, ou pouvaient s'appuyer sur ceux pour justifier un comportement illégal.

Dans le cas où une personne concernée ait une connaissance ou une indication raisonnable illégale ou contraire à elle, serai tenue de signaler l'échec de l'un des canaux suivants:

## Ressources humaines

a) Par la plainte orale ou écrite au directeur des ressources humaines de Ramondin, qui devra le déplacer à l'Unité d'accomplissement normatif réglementaire.

## Unité de respect des normes

b) Par plainte écrite dirigée à l'Unité de Respect des Normes, qui peut être envoyée par courrier postal et/ou à l'adresse électronique: [ucn@ramondin.es](mailto:ucn@ramondin.es)

L'identité du plaignant sera considérée comme confidentielle et cette personne ne pourra pas prendre de mesures disciplinaires, directement ou indirectement, par le fait de la plainte, sans préjudice des droits qui s'appliquent, en vertu de la réglementation en vigueur, aux accusés.

L'unité d'accomplissement normatif peut demander, avant la décision de s'occuper ou archiver la plainte, des informations précises visent à son évaluation précédente. Dans le cas où le licenciement est sans rapport avec les violations du code de conduite, il doit être transmis à la Direction Générale en raison des faits rapportés, en rendant compte au plaignant.

Dans le cas où des preuves de violation du code de conduite soient appréciées, un dossier confidentielle sera instruit, dont il peut avoir besoin de la coopération requise de tous ceux qui sont concernées, ils obligés de



fournir ce qui rentre dans les termes de la législation applicable. Le résultat du fichier traité sera communiqué aux parties intéressées et, le cas échéant, à l'Assemblée générale et / ou du conseil d'administration, s'il est établi violation du travail ou, le cas échéant, aux autorités judiciaires ou administratives.





## 6. Validité et l'acceptation



Le Code de Conduite entrera en vigueur, en général, une fois qu'il soit approuvé. Toutefois, le conseil d'administration peut décider de communication et implantation progressive du Code de conduite aux personnes concernées en tenant en compte des différentes situations et le retrait temporaire ou permanent de l'application de la règle aux mêmes, si les circonstances en conseillent.

Les personnes concernées de Ramondín expressément acceptent le contenu intégral du Code de conduite. Les personnes concernées à l'avenir pour s'intégrer ou faire partie de Ramondín l'accepteront également. Le Code de conduite sera joint aux contrats de travail.

DATE, MISE À JOUR ET APPROBATION  
DU PRÉSENT CODE DE CONDUITE

Laguardia. Janvier 2022

Signature:

RAMONDIN, S.A.  
  
JOSÉ MIGUEL MUNILLA  
Consejero Delegado,

---

Janvier 2022

**RMDGROUP**

**ramondin**  
CAPSULES

**ramondin**  
COIFFES  
& MUSELETS

 **Inspirale**  
Screw caps