



CÓDIGO ÉTICO Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN



Su salud es nuestra prioridad



Preámbulo

Todos los empleados y directivos del Grupo Bastide comparten una misma vocación de servicio, ayuda y de empatía hacia los más débiles, los más vulnerables o quienes padecen una enfermedad.

Llevar a cabo esta misión implica respetar firmes principios éticos y actuar en todo momento con integridad, muy por encima de las obligaciones establecidas por las Leyes o los Reglamentos. La empresa se ha construido sobre la confianza de nuestros colaboradores, y es sobre esa misma confianza sobre la que debemos cimentar nuestra competitividad del mañana.

El cumplimiento de estos principios no es opcional: condiciona la credibilidad del Grupo Bastide y la confianza que se deposita en nosotros. Cualquier comportamiento contrario a estas normas va en contra de nuestros valores y no tiene cabida dentro de la empresa. Nuestra responsabilidad colectiva se encuentra directamente comprometida: cada uno de nosotros debe aplicar estas exigencias sin fallo.

Aunque los valores presentados y establecidos en este Código no pueden constituir una garantía absoluta frente a cualquier incumplimiento dentro del Grupo Bastide, todos debemos trabajar para prevenirlos y, en su caso, ponerlos en conocimiento a fin de que puedan adoptarse las medidas correctivas a la mayor brevedad posible.

La primera versión de nuestro Código de Conducta, publicada en 2021, no fue más que una etapa fundacional en nuestro compromiso con el cumplimiento. A la luz de lo aprendido en estos últimos años y la evolución de nuestras actividades, he querido ir más allá: fortalecer, aclarar y modernizar nuestro Código para que refleje plenamente nuestras exigencias y responsabilidades que nos corresponden.

Es en este sentido, este Código recuerda que los principios que deben guiar cada una de nuestras acciones, para cada uno de nosotros dentro del Grupo Bastide, con el fin de asegurarnos de tomar siempre la mejor decisión. Sin embargo, un documento de este tipo no puede abarcar exhaustivamente todos los supuestos de comportamientos poco éticos, de corrupción o tráfico de influencias que puedan surgir en el marco de las actividades profesionales cotidianas; por ello, es responsabilidad de cada uno de nosotros ejercer nuestro propio criterio y actuar con sentido común. En caso de duda sobre la conducta a seguir, le invitamos a consultar las formaciones en línea disponibles en el intranet SYNAPSE o a dirigirse al “responsable de ética y cumplimiento” designado.



Este Código tiene por objeto presentar, entre otros aspectos, los principios de la lucha contra la corrupción, ejemplos de comportamientos prohibidos y las conductas correctas que deben adoptarse. Forma parte del reglamento interno del Grupo. Deriva del código Middlenext y hace referencia a la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, comprometiéndose a combatir todas las formas de corrupción.

El Grupo no tolera ninguna excepción en la lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias: ningún rendimiento comercial, ningún objetivo individual ni ninguna presión jerárquica puede justificar la transgresión de estas normas.

Quisiera reafirmar que este tema es especialmente importante para mí, tanto en el plano profesional como en el personal, y cuento con cada uno de vosotros para asumir este compromiso con el mismo nivel de exigencia.

Vuestro compromiso con la honestidad y la integridad es la fuerza del Grupo Bastide. Gracias a esta vigilancia colectiva, seguiremos avanzando de manera sólida y ejemplar.

Vincent Bastide
Presidente y director ejecutivo



MARCO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código se aplica a todas las entidades (incluidas filiales tanto francesas como extranjeras) y a todos los colaboradores del Grupo Bastide.

Este Código se aplica a todas las personas que trabajen para el Grupo Bastide o en su nombre. Esto incluye a los directivos, empleados, becarios, trabajadores temporales y cualquier persona que actúe bajo la autoridad del Grupo, independientemente de sus responsabilidades, función o ubicación geográfica. También se aplica a las entidades colaboradoras del Grupo, en particular a los proveedores, subcontratistas, distribuidores, agentes, consultores, beneficiarios de donaciones o de acciones de mecenazgo o patrocinio, así como a cualquier intermediario que actúe en nombre del Grupo.

Cada persona sujeta a este Código debe adoptar un comportamiento ejemplar dentro de cada entidad del Grupo y velar por que sus decisiones y acciones respeten el marco legal y ético definido por el Grupo.

En caso de duda sobre la conducta que deba adoptarse, el empleado deberá solicitar imperativamente asesoramiento a su superior jerárquico o al responsable de ética y cumplimiento.

Cuando, de buena fe, un empleado identifique un problema o considere que una Ley o un Reglamento no se está cumpliendo, deberá comunicarlo por el medio que estime más apropiado. A tal efecto, podrá recurrir al sistema de alerta (descrito más adelante). Las preguntas o comunicaciones deberán dirigirse a la siguiente dirección de correo electrónico: compliance@bastide-medical.fr o por correo postal a:

BASTIDE GROUPE
Service juridique & compliance
12 Av. de la Dame
30 132 CAISSARGUES, FR

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

Los colaboradores del Grupo están obligados a familiarizarse con el presente Código, ampliamente difundido por medios electrónicos, y a participar en las sesiones de formación organizadas por el Grupo para sensibilizarlos en materia de lucha contra la corrupción y de ética. Los nuevos colaboradores reciben formación desde su incorporación al puesto.

Se ruega a los empleados que realicen nuevamente la formación anticorrupción una vez al año.



RESPONSABILIDAD - SUPERVISIÓN

Corresponde a cada colaborador aplicar el presente Código dentro del marco de las responsabilidades inherentes a su función.

El Grupo llevará a cabo controles periódicos a fin de verificar el cumplimiento de las prácticas descritas en este Código, cuyos resultados serán examinados por los órganos de gobierno del Grupo, al igual que las alertas transmitidas e investigadas por el Responsable de Ética y Cumplimiento.

SANCIONES EN CASO DE VIOLACIONES DEL PRESENTE CÓDIGO

En caso de incumplimiento de las normas establecidas en este Código —que constituye un anexo del reglamento interno— los colaboradores del Grupo Bastide podrán ser objeto de medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

Los colaboradores externos se exponen a incurrir en responsabilidad frente al Grupo, que podrá rescindir los contratos que los vinculen y, en su caso, reclamarles daños y perjuicios. Estas medidas se entienden sin perjuicio de otras sanciones, incluidas las penales, previstas por la legislación aplicable.

CAPÍTULO 1 - LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Conductas prohibidas

Los colaboradores del Grupo Bastide no deben cometer actos de corrupción, es decir, dar, prometer, ofrecer o entregar cualquier ventaja a una persona con el fin de obtener de ella un acto o una decisión, ni recibir ventajas de un tercero a cambio de adoptar una decisión favorable hacia él. La ventaja puede ser económica (pagos en dinero), material (viajes, entradas para eventos deportivos, vinos y licores, joyas, artículos de marroquinería u otros productos de lujo) o inmaterial (un servicio prestado, la contratación de un familiar, etc.)

Es importante señalar que la tentativa de cometer tales actos también está prohibida: un acto de corrupción es sancionable incluso si la ventaja ofrecida o solicitada no llega a entregarse efectivamente.

Esta norma, de carácter general, se aplica especialmente a las relaciones que podamos mantener con profesionales sanitarios, funcionarios y agentes públicos.



Estas prohibiciones se extienden igualmente a los actos de esta naturaleza que pudieran ser realizados por intermediarios que actúen en nombre y por cuenta del Grupo Bastide.

En este sentido, se exige a todos los colaboradores, sea cual sea el país en el que desarrollem su actividad:

- Cumplir con las Leyes y Reglamentos relativos a la lucha contra la corrupción y los pagos ilícitos vigentes en cada país en el que operemos;
- Evaluar, en caso de duda, las situaciones o terceros con los que debamos contratar, consultando al responsable de "ética y cumplimiento".

Más concretamente, están prohibidas:

- **Corrupción activa**

Se entiende por corrupción activa el hecho de que un colaborador del Grupo Bastide ofrezca, prometa, entregue, solicite o acepte una ventaja indebida (pago, regalo, invitación o servicio de cualquier tipo) con el objetivo de influir en la realización, por parte de un tercero, de un acto o una decisión correspondiente a sus funciones.

También constituyen actos prohibidos de corrupción los pagos de facilitación, es decir, cualquier suma entregada a un agente público para obtener, facilitar o agilizar un trámite administrativo habitual o necesario que la persona tiene derecho a recibir.

Ejemplo 1: Un colaborador del Grupo ofrece un bien cualquiera a un empleado que desempeña funciones de comprador en un establecimiento sanitario público o privado, con el fin de ganar una licitación relativa a dispositivos médicos o de obtener un acuerdo de exclusividad.

Ejemplo 2: Un colaborador ofrece un regalo a un profesional sanitario a cambio de que prescriba un tratamiento de mayor duración, determinados dispositivos médicos o servicios adicionales para el paciente, o incluso prestaciones ficticias.

Ejemplo 3: Un colaborador del Grupo acepta contratar a un familiar de un profesional sanitario que busca empleo, a petición de este último, con el fin de que oriente sus prescripciones a favor de Bastide.

Ejemplo 4: A través de un sindicato profesional, un colaborador del Grupo ofrece una ventaja económica a un agente público para obtener una decisión favorable al Grupo (por ejemplo, relativa al tipo de reembolso de una prestación determinada).

- **La Corrupción pasiva**

Se entiende por corrupción pasiva el hecho de que un colaborador del Grupo se deje influir por un tercero al recibir, o hacerse prometer, una ventaja indebida (pago, regalo, invitación o cualquier tipo de servicio).



Ejemplo 1: Un colaborador solicita un bien cualquiera a un empleado que desempeña funciones de comprador en un establecimiento sanitario y, a cambio, le propone concederle condiciones comerciales ventajosas.

Ejemplo 2: Un colaborador acepta que un proveedor le financie un viaje con todos los gastos pagados, con el fin de favorecer la inclusión de un producto en el catálogo o de orientar los pedidos del Grupo hacia dicho proveedor en detrimento de un competidor.

Ejemplo 3: Un colaborador acepta numerosas invitaciones a eventos culturales o deportivos ofrecidas por un tercero y, a cambio, divulga a dicho tercero información privilegiada sobre la situación del Grupo. Este comportamiento puede igualmente constituir un delito de uso de información privilegiada (véase infra).

- Tráfico de influencias

Se entiende por tráfico de influencias un acto de corrupción que consiste en ofrecer a una persona una ventaja a cambio de que utilice su influencia real o supuesta sobre una autoridad pública, a fin de obtener un contrato, una autorización o cualquier decisión favorable.

Ejemplo 1: Un colaborador propone a un agente de la ARS o a una caja primaria de seguro de enfermedad el pago de una suma de dinero para obtener una autorización o acreditación de apertura de un centro en un plazo más breve.

Ejemplo 2: Un colaborador propone a un profesional sanitario que trabaja en un servicio hospitalario asumir el coste de unas obras en su domicilio, con el fin de convencerle para que influya sobre los pacientes del servicio para que elijan los servicios del Grupo Bastide.

VENTAJAS VINCULADAS A LOS REGALOS E INVITACIONES

Se consideran regalos las ventajas de cualquier naturaleza ofrecidas por alguien en señal de reconocimiento o amistad, sin esperar nada a cambio. Pueden consistir en bienes o en servicios.

El hecho de ofrecer o aceptar comidas, alojamiento, participación en una actividad, un espectáculo o un evento deportivo se considera una invitación.

Los regalos, invitaciones y ventajas profesionales pueden ser un medio legítimo de mantener relaciones comerciales. Sin embargo, estas ventajas pueden también asimilarse —o ser percibidas— como intentos o actos de corrupción activa o pasiva. Es necesario ser especialmente prudente con los regalos, muestras de cortesía y hospitalidad (recibidos u ofrecidos), así como con las invitaciones a eventos que contribuyen a establecer buenas relaciones pero que pueden interpretarse como un medio de influir en una decisión o favorecer a una empresa o a una persona.



En consecuencia, las siguientes situaciones constituyen un uso prohibido de regalos e invitaciones:

Ejemplo 1: Un colaborador del Grupo ofrece una entrada para un evento a un cliente en el marco de una licitación o de una negociación comercial, con el fin de incitarle a favorecer la oferta del Grupo.

Ejemplo 2: Varios colaboradores del Grupo acuerdan asumir los gastos de hospitalidad de un mismo profesional sanitario en distintos eventos, a cambio de orientar sus prescripciones a favor de Bastide.

Ejemplo 3: Un colaborador del Grupo recibe un regalo de alto valor (por ejemplo, un reloj o un bolso de lujo) a cambio de contratar a un candidato.

Ejemplo 4: Un colaborador del Grupo acepta asumir los gastos de desplazamiento y alojamiento para una estancia sin carácter profesional, solicitada por un profesional sanitario a cambio de orientar sus prescripciones a favor de Bastide.

En consecuencia, los colaboradores no deben aceptar ni ofrecer nunca un regalo o una invitación cuyo valor sea excesivo o que pueda percibirse como la contrapartida de una decisión o de un trato de favor. Todo regalo o invitación debe ser razonable, ocasional, transparente y vinculado a un contexto profesional identificable.

Los regalos en metálico o en forma de tarjetas regalo están formalmente prohibidos, ya que no pueden justificarse por ningún objetivo profesional.

Cuando los colaboradores del Grupo deseen ofrecer un regalo a uno de sus colaboradores externos o invitarle a un evento, deberán remitirse a la Política de Regalos e Invitaciones. También podrán contactar con el responsable de ética y cumplimiento.

Regulación de las ventajas entre las empresas que comercializan productos y prestaciones sanitarias y las profesiones del sector salud

Derecho francés

Conviene destacar que el Código de la Salud Pública regula las relaciones entre las empresas que comercializan productos y prestaciones de salud y las profesiones que intervienen en el ámbito sanitario (arts. L.1453-1 y siguientes del Código de la Salud Pública, así como la Ordenanza de 19 de enero de 2017).

Está prohibido conceder una ventaja directa o indirecta, sea cual sea su forma (en especie o en metálico), a cualquiera de las categorías de profesionales mencionadas, salvo que se respeten los límites y condiciones fijados por la normativa.



Ejemplos: Casos de excepciones relativas a la hospitalidad en congresos científicos o médicos: cincuenta (50) euros para invitaciones a comidas o cenas y ciento cincuenta (150) euros por noche de hotel.

En caso de incumplimiento de las normas legales, pueden imponerse numerosas sanciones tanto a la Sociedad como a los profesionales sanitarios y/o auxiliares sanitarios colaboradores:

- Los PSAD (entre los que se incluye el Grupo Bastide): hasta 750.000 € de multa —o el 50 % de los gastos realizados en la práctica ilícita—, así como la prohibición de actividad o la exclusión de los contratos públicos, y hasta 2 años de prisión.
- Los beneficiarios (profesionales sanitarios y/o auxiliares sanitarios): hasta un año de prisión, 75.000 € de multa y penas complementarias, como la prohibición de ejercicio.

Conviene, por tanto, extremar la prudencia y el respeto de la normativa relativa a regalos y ventajas dirigidas a profesionales de la salud, y asegurarse de que no constituyan ventajas prohibidas ni tengan por efecto influir en una decisión.

Si los colaboradores del Grupo desean ofrecer una ventaja a un profesional sanitario, deberán remitirse a la Guía de Eventos difundida por el departamento de marketing y comunicación, así como a la presentación de la ley “anti-regalos” incluida en el módulo de formación. También pueden ponerse en contacto con el departamento de marketing y comunicación o con el responsable de ética y cumplimiento.

DONACIONES, MECENAZGO Y PATROCINIO

La donación se define como la acción de atribuir a un tercero un bien o una suma de dinero sin esperar ninguna contraprestación.

El mecenazgo es una forma particular de donación, consistente en un apoyo material o financiero aportado sin contraprestación directa o indirecta por parte del beneficiario, destinado a una obra o a una persona para el ejercicio de actividades de interés general.

A la inversa, el patrocinio o *sponsoring* consiste en el apoyo aportado por una persona jurídica a un evento, a una persona, a un producto o a una organización de carácter filantrópico, educativo, científico, social, humanitario, deportivo, familiar, cultural, artístico o medioambiental, con el fin de obtener un beneficio directo (generalmente de imagen).

Las solicitudes de donaciones, mecenazgo o patrocinio deben examinarse con especial atención, pues pueden constituir atentados a la probidad (corrupción...) o infracciones al régimen que regula las ventajas prohibidas en virtud del Código de Salud Pública (Ley anti-regalos).

Debe extremarse la prudencia, en particular, cuando estas solicitudes proceden de personas en posición de influir en las actividades del Grupo o que podrían, en caso de concederse la donación, obtener un beneficio personal.



Ejemplo 1: Un profesional de la salud propone a su interlocutor habitual del Grupo otorgar una donación a una asociación benéfica que él dirige, a cambio de falsas prescripciones o de su influencia sobre sus pacientes en favor de Bastide.

Ejemplo 2: El responsable de un socio comercial importante del Grupo solicita a un colaborador patrocinar un evento deportivo que él organiza, a cambio de la promesa de mantener o aumentar su volumen de negocio con el Grupo.

En consecuencia, ninguna donación, mecenazgo o patrocinio debe realizarse con la intención de obtener un beneficio comercial, contractual o administrativo. Las donaciones a partidos políticos, organizaciones de carácter político o campañas electorales están estrictamente prohibidas, a fin de evitar cualquier forma de influencia o apariencia de injerencia en la vida pública.

Antes de emprender cualquier proyecto de donación, mecenazgo o patrocinio, deberá verificarse lo siguiente:

- La coherencia del proyecto con la actividad del Grupo.
- La obtención previa de las evaluaciones de integridad.
- La calidad del beneficiario (en especial si mantiene otras relaciones comerciales con el Grupo).
- El momento en el que se decide la operación (por ejemplo, si coincide con un proceso de licitación en el que el beneficiario pueda tener influencia).
- En el caso del patrocinio, la proporcionalidad entre el beneficio otorgado y la contraprestación recibida por el Grupo.

Las solicitudes de donaciones deben ser aprobadas por el más alto nivel de Dirección de la entidad que las concede y, en caso de duda, previo asesoramiento del responsable de ética y cumplimiento.

Si los colaboradores del Grupo desean ofrecer una donación, patrocinio o mecenazgo a un socio, deberán remitirse a la Política de Patrocinios y Mecenazgo. También podrán contactar con el responsable de ética y cumplimiento.



CONFLICTOS DE INTERESES

Los conflictos de intereses surgen de cualquier situación en la que los intereses personales de un colaborador entren en conflicto —o puedan entrar en conflicto— con sus funciones o responsabilidades dentro del Grupo.

Pueden derivarse de vínculos familiares (cercanos o lejanos), vínculos de amistad (especialmente cuando se han creado en un empleo anterior), vínculos financieros (por ejemplo, la participación financiera en un colaborador externo del Grupo), o de otros vínculos, como la ocupación de un cargo electivo en una administración pública o la participación en grupos de trabajo que puedan pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con la actividad del Grupo.

Constituye un conflicto de intereses toda situación en la que exista una interferencia entre la función desempeñada dentro del Grupo y un interés personal del colaborador, de tal manera que dicha interferencia influya —o pueda parecer que influye— en el ejercicio independiente, imparcial y objetivo de sus funciones.

Ejemplo 1: Un colaborador del departamento de compras participa en la selección de un proveedor perteneciente a un familiar o en el que posee una participación.

Ejemplo 2: Un colaborador encargado de la comercialización de las prestaciones del Grupo es cónyuge de un médico que puede orientar a sus pacientes hacia dichas prestaciones.

Ejemplo 3: Un enfermero que anteriormente trabajaba en un servicio hospitalario es contratado por el Grupo para promover sus prestaciones ante ese mismo servicio, en el cual mantiene relaciones profesionales y amistosas.

Para identificar una posible situación de conflicto de intereses, los colaboradores deben plantearse las siguientes preguntas:

- ¿Tengo vínculos de interés personales que puedan interferir o entrar en conflicto con mi misión profesional?
- ¿Influyen estos vínculos de interés personales en mis decisiones en el ejercicio de mis funciones?

Se requiere una vigilancia reforzada en los siguientes supuestos:

- La propuesta de una remuneración o de un trabajo por parte de un socio comercial del Grupo;
- La tenencia o constitución de un interés financiero con un competidor, un cliente o un socio del Grupo;
- La propiedad o adquisición de un bien con la intención de venderlo o alquilarlo al Grupo en condiciones contrarias a su interés social.



Si se produjera una situación de conflicto de intereses, potencial o real, los colaboradores afectados deberán comunicarlo al responsable de ética y cumplimiento.

Tan pronto como un colaborador identifique un conflicto de intereses, deberá informar a su superior jerárquico de forma inmediata y por escrito. Este último decidirá cómo debe gestionarse el conflicto; en su caso, podrá solicitar al colaborador que se retire de la operación o decisión afectada, para que otra persona del Grupo —libre de conflicto— pueda intervenir.

Cualquier colaborador que se encuentre en una situación de conflicto de intereses y omita comunicarlo a su jerarquía se expone a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

OTRAS VULNERACIONES A LA PROBIDAD

Debido a sus actividades, y en particular a su participación en procedimientos de licitación, el Grupo está expuesto a otros riesgos, entre ellos:

El favoritismo (art. 432-14 del Código Penal francés): consiste en que un agente público concede una ventaja injustificada a una empresa como consecuencia del incumplimiento de los principios de la contratación pública (igualdad de trato de los candidatos, libertad de acceso y transparencia de los procedimientos).

La toma ilegal de intereses (art. 432-12 del Código Penal francés): consiste en que un agente público toma, recibe o conserva un interés personal en un asunto del que debe conocer en el ejercicio de sus funciones.

La malversación de fondos públicos (arts. 432-15 y 433-4 del Código Penal francés): consiste en que un agente destruye, desvía o sustrae fondos o bienes públicos que le han sido confiados en razón de sus funciones o de su misión.

La concusión (art. 432-10 del Código Penal francés): consiste en que un agente público, aprovechándose de su función, percibe de manera consciente sumas indebidas o se abstiene deliberadamente de percibir sumas que son debidas.

Por estas razones, se solicita a los colaboradores del Grupo que mantengan una especial vigilancia en sus interacciones con funcionarios y agentes públicos (incluidos los miembros de la función pública hospitalaria).



SEÑALAMIENTO DE PRÁCTICAS NO CONFORMES CON EL CÓDIGO Y PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

Cada colaborador, respetando el procedimiento definido por el Grupo, puede **señalar**, plantear sus dudas y/o formular sus preguntas y/o informar a su superior jerárquico y/o al responsable de ética y cumplimiento (a través del correo compliance@bastide-medical.fr) en los siguientes casos:

- Si se enfrenta a un riesgo de corrupción;
- Si considera, de buena fe, que una violación del Código ha sido cometida, se está cometiendo o podría llegar a cometerse;
- Si descubre que alguien está siendo objeto de represalias por haber efectuado un señalamiento de buena fe.

Todo colaborador que, de buena fe —es decir, sinceramente convencido de que su declaración es exacta—, informe de una violación o de un riesgo de violación del Código a su superior jerárquico o al responsable de ética y cumplimiento estará protegido contra cualquier forma de represalia.

Para más información, deberá consultarse el procedimiento de «derecho de alerta» así como el módulo de formación correspondiente.

CAPÍTULO 2 – ÉTICA

RESPETO Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS

Nuestro Grupo se compromete a prohibir cualquier comportamiento que pueda atentar contra la dignidad de una persona. En este sentido, no podemos tolerar discriminación ni acoso basados en el sexo, la identidad sexual, la edad, el origen, la religión, la apariencia física, la salud o la discapacidad.

En lo que respecta a los colaboradores del Grupo, y con el fin de garantizar igualdad y diversidad, reafirmamos que únicamente las competencias, la experiencia y las cualidades personales deben tomarse en consideración como criterios de contratación y de evolución profesional.

Nuestros compromisos (Global Compact, carta de compras responsables, etc.) sitúan en el centro de nuestras relaciones con las partes interesadas el respeto por parte de estas de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (trabajo infantil, trabajo forzoso, tiempo de trabajo, no discriminación...).



Proteger la salud de nuestros colaboradores debe seguir siendo una prioridad para todos. Es nuestro deber respetar las normas de seguridad, salud y medioambiente, lo que incluye el cumplimiento de las directrices relativas al control de riesgos biológicos y la prohibición del consumo de drogas, alcohol y tabaco en los lugares de trabajo.

La prevención de riesgos y accidentes laborales es responsabilidad de todos dentro del Grupo: deben respetarse las normas de seguridad, seguirse con rigor las formaciones periódicas sobre prevención y excluirse cualquier práctica peligrosa.

En cuanto a nuestra clientela, esta está compuesta en parte por personas mayores, con discapacidad o con patologías, que se encuentran en situación de vulnerabilidad o fragilidad. Los colaboradores deben abstenerse de cualquier comportamiento que pueda constituir un abuso de debilidad hacia clientes vulnerables. Todo abuso de debilidad está prohibido y puede dar lugar a sanciones disciplinarias y penales.

Asimismo, es imprescindible mantener una actitud respetuosa y cortés hacia nuestra clientela.

PROTECCIÓN DE LA REPUTACIÓN Y DE LA IMAGEN DEL GRUPO

La protección de la imagen y la reputación del Grupo es una preocupación central para mantener la confianza de nuestras partes interesadas.

Cualquier acto de un colaborador que contravenga el Código Ético y Anticorrupción puede comprometer y dañar gravemente la reputación del Grupo.

En caso de violación del Código por un empleado del Grupo, la imagen y la reputación del Grupo podrían verse seriamente afectadas, con importantes consecuencias jurídicas, financieras y comerciales. Tales hechos provocarían una pérdida de confianza por parte de socios comerciales, entidades financieras e inversores.

Por ello, los colaboradores del Grupo deben respetar estrictamente el presente Código.

Las acciones de los colaboradores, incluso realizadas a título personal, pueden ser interpretadas como reflejo de la posición del Grupo.

En cuanto a sus declaraciones, cada colaborador debe:

- Utilizar las redes sociales de manera responsable y medir el alcance privado o público de sus publicaciones;
- Abstenerse de comentar o debatir actividades o acontecimientos desfavorables relacionados con el Grupo.



RESPETO Y PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

El Grupo Bastide se compromete a promover una actitud y prácticas que favorezcan la protección del medioambiente.

Tanto en nuestras relaciones con las partes interesadas como en el ejercicio de nuestras funciones, debemos privilegiar sistemáticamente aquellas soluciones que minimicen el impacto sobre nuestro entorno y contribuyan a preservar la biodiversidad.

PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN SENSIBLE Y CONFIDENCIALIDAD

Nuestro Grupo trabaja con pacientes y personas cuyos datos son especialmente sensibles por su naturaleza personal y médica. La falta de protección, el uso indebido o la divulgación de estos datos puede causar graves perjuicios tanto a la persona afectada como al propio Grupo. Por ello, es nuestro deber comprometernos a:

- Garantizar que los mejores esfuerzos se dirigen a recopilar y conservar únicamente los datos personales necesarios, legítimos y con un fin preciso;
- Conservar los datos dentro de los plazos prescritos por la Ley y la normativa aplicable;

Asegurar que los datos personales se protejan conforme a las leyes y reglamentos vigentes;

- Implementar las mejores técnicas disponibles para proteger, asegurar y garantizar la fiabilidad de los datos personales recopilados;
- Informar de inmediato al responsable de ética y cumplimiento de cualquier violación detectada.

Asimismo, el Grupo posee información interna confidencial (financiera, comercial, de marketing, etc.) cuya divulgación debe limitarse estrictamente. Cada colaborador debe comprometerse a:

- Respetar la política de confidencialidad del Grupo y difundir la información únicamente conforme a la carta informática;
- Tratar la información confidencial con prudencia y discreción (reuniones, conversaciones, espacios públicos...);
- Comunicar sin demora a su Dirección y al Departamento de IT cualquier sospecha de fuga de datos, desaparición de información (en formato papel o digital) o intento de acceso ilegítimo (solicitudes inusuales de información de terceros, contactos no identificados o no autorizados...).



PREVENCIÓN DEL DELITO DE ABUSO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Se considera abuso de información privilegiada cuando una persona realiza operaciones en los mercados financieros sobre títulos o productos derivados cuyo objeto o subyacente corresponde a los valores de una empresa respecto de la cual dispone de información significativa aún no divulgada públicamente (información denominada «privilegiada»), y cuya utilización puede tener incidencia en el valor de dichos títulos o productos derivados.

El Grupo Bastide considera como *persona iniciada* a cualquier individuo que disponga de información confidencial que pueda permitirle evaluar la oportunidad de actuar en los mercados financieros. La infracción se consuma mediante la compra o venta de títulos o derivados antes de la divulgación pública de una información susceptible de provocar una subida o bajada anticipada de su valor.

El Grupo Bastide exige:

- El respeto de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables al uso de información privilegiada por parte de todos los colaboradores, cualquiera que sea su función;
- La limitación de la comunicación de información confidencial únicamente a las personas que necesiten conocerla;
- La firma de acuerdos de confidencialidad o compromisos deontológicos que garanticen la protección de la información privilegiada eventualmente compartida, y únicamente en los casos estrictamente necesarios;
- En caso de duda, consultar al responsable de ética y cumplimiento de su entidad o del Grupo (correo electrónico: compliance@bastide-medical.fr).

ACTUALIZACIÓN: 20 DE NOVIEMBRE DE 2025