

POLITIQUE DE DÉNONCIATION DU GROUPE CERBA POUR L'ESPAGNE

Protection des personnes signalant des violations
de la réglementation et de la lutte contre la corruption



INDEX

1.	OBJET	3
2.	DÉFINITIONS	3
3.	PORTÉE ET PORTÉE DE LA POLITIQUE D'ALERTE.....	4
4.	RESPONSABILITÉS.....	4
5.	PROCESSUS D'ALALATION.....	7
6.	STATISTIQUES ET RAPPORT PÉRIODIQUE.....	9
7.	DROITS DES PARTIES IMPLIQUÉES	9
8.	GARANTIE DE L'ABSENCE DE SITUATIONS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS.....	10
9.	ANNEXES.....	10
10.	VALIDITÉ	10

1. OBJET

Par le biais de la politique de gestion des communications (ci-après, la "politique de dénonciation"), Cerba International (ou, indistinctement, le "groupe Cerba") vise à établir un cadre clair et transparent pour la communication de conduites inappropriées, illégales ou contraires aux principes éthiques de notre organisation. C'est pourquoi l'entreprise reconnaît l'importance de promouvoir une culture d'intégrité et de responsabilité, dans laquelle tous les employés de notre organisation se sentent en sécurité et protégés lorsqu'ils signalent des irrégularités dont ils peuvent être témoins ou dont ils ont connaissance.

À cet égard, la présente politique vise à établir un canal confidentiel et sécurisé permettant aux employés, aux fournisseurs, aux clients et à toute autre partie intéressée de signaler de manière anonyme toute préoccupation ou violation de nos politiques internes ou de la législation en vigueur.

Notre organisation s'engage à enquêter de manière impartiale et diligente sur toutes les communications reçues et prendra les mesures nécessaires pour remédier à toute irrégularité identifiée, tout en respectant le principe de proportionnalité. Nous veillons également à ce qu'aucune mesure de rétorsion ne soit prise à l'encontre d'un dénonciateur de bonne foi, protégeant ainsi son identité conformément à la législation applicable et aux procédures définies dans la présente politique.

En résumé, les principaux objectifs pour lesquels Cerba International adopte la politique de dénonciation sont les suivants :

1. Offrir aux employés, fournisseurs, clients et autres parties prenantes un moyen sûr et confidentiel de signaler de manière appropriée et opportune toute préoccupation ou suspicion d'acte répréhensible.
2. Favoriser une culture d'intégrité, d'éthique et de conformité au sein de l'organisation, en encourageant la responsabilité individuelle et collective dans la détection et la prévention des comportements répréhensibles
3. Enquêter de manière impartiale et efficace sur les rapports reçus, en veillant à ce que des mesures appropriées soient prises pour remédier aux irrégularités identifiées et empêcher qu'elles ne se reproduisent.
4. Protéger les dénonciateurs de toute forme de représailles, de discrimination ou de conséquences négatives résultant de leur signalement de bonne foi.
5. Communiquer de manière claire et transparente sur les procédures et les ressources disponibles pour effectuer un signalement, et fournir une formation et des conseils appropriés à tous les membres de l'organisation.
6. Contrôler et examiner régulièrement l'efficacité de la présente politique, en y apportant les ajustements nécessaires pour en assurer la conformité et l'amélioration continue.

Nous invitons donc tous les employés de notre organisation à se familiariser avec les principes et les procédures énoncés dans la présente politique de dénonciation et à utiliser les canaux de communication intégrés dans le système d'information interne fourni par Cerba International de manière responsable et éthique, afin de maintenir un environnement de travail sûr, éthique et transparent, dans lequel l'intégrité est encouragée et les intérêts de notre organisation, ainsi que ceux des autres parties impliquées dans le marché, sont protégés.

2. DÉFINITIONS

Les définitions suivantes aideront à comprendre l'application des termes utilisés dans la présente politique de dénonciation:

Faute, méfait, acte répréhensible, irrégularité (de manière interchangeable) ou infraction.

Tout acte ou omission en violation d'une politique interne et/ou d'une loi entrant dans le champ d'application de la présente politique de dénonciation (voir section 2 - Champ d'application et portée de la politique de dénonciation).

Communication ou information

Déclaration faite par un informateur (ou un dénonciateur) par l'intermédiaire d'un des canaux de communication et par laquelle une irrégularité ou une infraction est constatée.

Dénonciateur

Une personne qui soumet un rapport après avoir été témoin ou avoir appris par référence la commission d'un acte irrégulier par un tiers, qui pourrait potentiellement avoir enfreint la loi ou les politiques internes ou externes.

Voies de communication

Les canaux de communication par lesquels les dénonciateurs peuvent communiquer ou signaler toute irrégularité ou tout acte répréhensible en relation avec des lois positives ou des politiques internes ou externes.

Toute communication effectuée par l'intermédiaire des canaux de communication de Cerba Internacional sera confidentielle et protégée contre les représailles.

Droit positif

Il s'agit de toute disposition légale émanant d'une autorité, qui est obligatoire et dont les effets sont opposables à tout sujet que la loi elle-même indique.

Employé

Employés, entrepreneurs, fournisseurs et toute autre personne ayant une relation de travail ou commerciale avec l'entreprise.

3. PORTÉE ET PORTÉE DE LA POLITIQUE D'ALERTE

La politique de dénonciation de Cerba Internacional affecte tous les employés de l'organisation qui ont connaissance ou soupçonnent une conduite inappropriée, des irrégularités et/ou des violations des politiques, procédures, protocoles, ainsi que des lois applicables à l'entité.

En ce sens, le non-respect des dispositions contenues dans le présent document pourra entraîner l'adoption des mesures disciplinaires correspondantes, ainsi que la mise à disposition des autorités des faits faisant l'objet de poursuites, lorsque ceux-ci pourraient avoir un caractère indicatif. Criminel.

De même, Grupo Cerba se réserve le droit de prendre les mesures juridiques et disciplinaires correspondantes en cas de plaintes fausses ou malveillantes visant à nuire à l'entreprise ou à des tiers.

Sur la base du contenu de cette section, l'organisation comprendra qu'une conduite inappropriée ou irrégulière est commise lorsque la non-conformité contrevient à l'un des domaines suivants :

- Cadres réglementaires juridiques
- Politiques externes appartenant à des tiers auxquelles Cerba Internacional a accepté de se soumettre
- Protocole contre le harcèlement sexuel, basé sur le sexe et la moralité du Cerba Internacional

4. RESPONSABILITÉS

Cerba Internacional, conformément à la structure organisationnelle de l'entité, a identifié que les rôles suivants doivent être conformes aux responsabilités inhérentes au poste, composées de:

Le Conseil d'administration

- Sera responsable de la mise en œuvre du système d'information interne après consultation de la représentation légale des travailleurs.
- Il sera compétent pour la nomination, la révocation ou la révocation des membres faisant partie de l'organe chargé du système d'information interne, qui a un caractère collégial.
- Mettre à disposition du responsable du système d'information interne les moyens humains, organisationnels et matériels nécessaires pour assurer la conformité réglementaire et légale.
- Sera responsable d'approuver la procédure de gestion de l'information
- Suivre régulièrement les signalements reçus, les enquêtes menées et les actions prises en réponse à ceux-ci.

La haute direction

- Établir et promouvoir une culture de transparence et d'éthique dans l'organisation
- Veiller à ce que des politiques et procédures efficaces de dénonciation soient mises en œuvre et maintenues

Le responsable du système d'information interne

- Superviser le bon fonctionnement des canaux de communication activés par l'entité
- Traiter toutes les informations reçues via les canaux de communication, en lançant les actions pertinentes conformément à la procédure de gestion des communications.
- Maintenir la confidentialité de l'identité du plaignant, sauf si la loi l'exige ou si cela est nécessaire pour mener une enquête adéquate.
- Transmettre les informations reçues à la Commission anti-harcèlement lorsque la commission d'une infraction en matière de harcèlement moral, sexuel et/ou sexiste pourrait être déduite.
- Effectuer une analyse préliminaire du contenu des informations reçues via les canaux de communication activés
- Demander des informations supplémentaires à l'informateur d'une communication lorsqu'il est nécessaire d'élargir les détails du rapport
- Admettre ou rejeter et archiver une communication lorsqu'elle n'entre pas dans le périmètre du système d'information interne
- Informer l'informateur de l'admission ou de l'irrecevabilité de la communication déposée. De même, vous devez également informer la personne signalée de l'ouverture d'un dossier d'enquête, le cas échéant, pour les prétendus actes irréguliers qui lui sont imputés.
- Le cas échéant, attribution à l'organisme d'enquête des investigations résultant de la communication reçue.
- Informer le Conseil d'Administration de la société concernée du Groupe Cerba du caractère indicatif de certains délits.
- Coordonner avec d'autres secteurs de la société concernée de Cerba Internacional lorsque cela est nécessaire pour l'adoption de mesures correctives par l'entité, ainsi que pour le traitement des procédures de sanction ou pénales qui, le cas échéant, peuvent s'appliquer.
- Présenter annuellement un rapport au Conseil d'Administration de la société concernée de Cerba Internacional, à travers lequel sont rendus compte de la réception, de la gestion et des conclusions tirées concernant les communications déposées par les déclarants, ainsi que les mesures adoptées.

En ce sens, les responsabilités énumérées ci-dessus doivent être exercées par les fonctions suivantes :

- Président Directeur-Général (PDG)
- Directeur financier
- Directeur informatique
- Directrice commerciale
- Directeur technique
- Directeur des ressources humaines

Les personnes désignées feront également partie du Comité d'Éthique de Cerba Espagne, bien que les deux organes sociaux soient indépendants l'un de l'autre et qu'à tout moment les identités des personnes qui les composent puissent ne pas coïncider.

Les employés et le reste des collaborateurs de Cerba Internacional

- Se conformer aux politiques et procédures de dénonciation établies par l'organisation.
- Signalez toute conduite inappropriée ou suspecte de manière rapide et précise, en utilisant les canaux de dénonciation établis.
- Dans la mesure du possible, coopérer aux enquêtes menées en relation avec les rapports soumis.

Les informateurs

- Présenter des rapports de bonne foi, basés sur des informations crédibles et vérifiables
- Ne soumettez pas de faux rapports. Dans ce cas, le fait de présenter une communication à caractère malveillant sera considéré comme un comportement irrégulier et, par conséquent, l'entreprise compétente du Grupo Cerba se réserve le droit de prendre les mesures disciplinaires et/ou juridiques appropriées.
- Coopérer pleinement aux enquêtes menées en relation avec les rapports présentés.

Corps Instructeur

La personne responsable du système d'information interne peut désigner l'une des fonctions internes de l'organisation comme organisme d'enquête. Lorsque tel est le cas, les membres du Corps Instructeur (constitué du responsable du Système et/ou des fonctions internes) doivent:

- Se conformer pleinement aux politiques et procédures de dénonciation établies par l'organisation
- Mener des procédures d'enquête opportunes et proportionnées au fond de l'affaire.
- Préparation des procès-verbaux des réunions lorsque les membres de l'organisme rencontrent les parties impliquées, ainsi qu'avec les tiers concernés impliqués dans la clarification des faits rapportés.
- Etablissement d'un rapport de conclusions après clôture du dossier d'enquête, qui sera adressé au responsable du Système d'Information Interne.

La Commission Anti-Harcèlement (CA)

- Se conformer aux politiques et procédures de dénonciation établies par l'organisation.
- Traiter tous les signalements reçus concernant le harcèlement conformément aux dispositions du protocole de harcèlement de l'entreprise.
- Fournir des conseils et un soutien aux lanceurs d'alerte en matière de harcèlement et aux personnes impliquées dans les enquêtes de dénonciation.
- Maintenir la confidentialité des informations liées aux rapports et aux enquêtes.
- Prendre les mesures appropriées pour protéger les informateurs et les témoins contre les représailles ou la discrimination.

Le département des ressources humaines

- Répondre aux besoins de collaboration de la personne responsable du système d'information interne ou de la Commission anti-harcèlement, en fournissant des conseils et un soutien dans la gestion des communications.
- Fournir des conseils sur les actions en justice qui peuvent être entreprises en réponse aux rapports reçus.
- Maintenir la confidentialité des informations liées aux rapports et aux enquêtes menées.

Le service juridique

- Répondre aux besoins de collaboration de la personne responsable du système d'information interne, en fournissant des conseils et un soutien dans la gestion des communications.
- Adoption de mesures disciplinaires à l'encontre d'un travailleur, le cas échéant, en respectant toujours le principe de proportionnalité.
- Maintenir la confidentialité des informations liées aux rapports et aux enquêtes menées.

Le service d'audit interne

- Effectuer des examens périodiques du processus de lancement d'alerte, en évaluant la bonne application de la procédure de gestion de la communication et en évaluant son efficacité et sa conformité.
- Informer le Conseil d'Administration de toute constatation ou recommandation relative à la procédure d'alerte.
- Répondre et collaborer aux éventuelles demandes de la personne responsable du système d'information interne ou de l'équipe d'enquête dans le cadre de l'enquête sur les faits poursuivis.

Les responsabilités mentionnées ci-dessus sont essentielles pour garantir l'efficacité et le respect de la Politique de Whistleblowing.

Tout manquement à ces responsabilités peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement ou la résiliation des contrats. De même, lorsque le non-respect est réalisé par un collaborateur externe de l'entité, Cerba Internacional prendra les mesures juridiques appropriées.

5. PROCESSUS D'ALALATION

5.1. Communication

Toute personne collaboratrice (Voir section 2) qui a connaissance d'un fait ou d'une omission qui pourrait constituer une infraction ou constituer une violation du règlement interne ou externe de Cerba Internacional, doit le communiquer dans les plus brefs délais à travers les canaux de communication activés par l'entité, tels que:

- Plateforme d'alerte accessible depuis n'importe quel navigateur (même via des appareils mobiles) au lien suivant : https://whistleblowersoftware.com/secure/canaldecomunicacion_CERBAINTERNACIONAL
- Par une rencontre face à face entre l'informateur et l'un des membres de l'organe responsable du système d'information interne.

5.2. Classification

Une fois la communication présentée par le déclarant, le responsable du système d'information interne en accusera réception, sauf si cela pourrait mettre en péril la confidentialité des informations partagées.

Le responsable du Système, après avoir notifié l'accusé de réception au déclarant, procédera à l'analyse préliminaire des informations reçues et, en fonction de leur contenu, devra :

- Admettre la communication au traitement et procéder à l'ouverture de la Phase d'Instruction, dans la mesure où l'on pourrait en déduire une éventuelle action ou omission qui aurait le caractère d'une infraction ou d'une violation de la réglementation interne ou externe applicable à Cerba Internacional.
- Interdire la communication et statuer sur le dossier avec justification.

Afin que l'élection du responsable du Système soit adaptée aux besoins de la situation factuelle qui se présente, ladite fonction peut impliquer d'autres postes, tant pour l'analyse préliminaire que pour la phase d'enquête en cas d'admission de la communication.

De même, toutes les personnes légalement prévues et compétentes pour connaître les faits et les données rapportés dans les communications seront informées de leur devoir de respecter le principe de confidentialité et, par conséquent, de ne partager aucun détail contenu dans les informations qui font partie de la procédure d'enquête.

La personne responsable du Système peut solliciter l'appui de conseillers externes pour réaliser l'analyse préliminaire et le processus d'enquête.

5.3. Notification

Lorsque le responsable du Système aura pris l'une des décisions ci-dessus, il la communiquera à l'informateur, en indiquant brièvement ce qu'implique cet échec.

5.4. Enquête

Dans le cas où le responsable du système d'information interne a accepté le traitement de la communication en question, la phase d'instruction sera ouverte, ouvrant ainsi le dossier d'enquête correspondant et désignant ad hoc l'organisme d'enquête qui mènera l'enquête. des événements rapportés.

Pour constituer ledit Dossier, l'Organisme d'Enquête doit :

- Comprendre si les événements signalés par la personne qui signale se sont produits et s'ils peuvent constituer une violation;
- Avoir identifié les réglementations (internes ou externes applicables à l'entreprise Cerba Internacional concernée) qui auraient été violées;
- Après avoir identifié les sujets lésés par l'infraction présumée commise, sans préjudice du fait qu'au cours de l'enquête, de nouvelles identités pourraient être découvertes;
- Après avoir identifié les sujets présumés contrevenants, sans préjudice du fait qu'au cours de l'enquête, de nouvelles identités pourraient être découvertes;
- Identifier les éléments de preuve qui soutiennent les allégations présentées par la ou les personnes déclarantes ;
- Déterminer et, le cas échéant, proposer l'adoption de mesures de précaution dont le but est d'éviter la réalisation du dommage ou de la violation signalée;
- Autres informations liées au ou aux sujets signalés et qui pourraient être liées à l'éventualité alléguée qui s'est produite;
- Préparation d'un scénario énumérant les différentes procédures d'enquête que l'enquêteur juge nécessaires, telles que des entretiens ou des questionnaires adressés aux parties et aux témoins oculaires ou en référence aux faits enquêtés.

Le processus d'enquête peut être confié en totalité ou en partie à des tiers de confiance, selon que les circonstances et la complexité du cas recommandent l'avis d'un expert sur un aspect spécifique ou une enquête entièrement développée en dehors de Cerba Internacional. Le choix de cette stratégie sera particulièrement recommandé dans les cas où l'on considère que l'enquête peut nécessiter une norme particulière de confidentialité ou affecter la personne responsable du système d'information interne.

Le responsable du Système d'Information Interne peut également désigner une des fonctions internes de l'organisme comme instructeur chargé de mener l'enquête. Dans le même sens, la ou les personnes désignées feront partie de l'organisme d'enquête. Le responsable du Système d'Information Interne peut compter sur le soutien des fonctions internes de l'organisation qu'il juge approprié.

Avant de confier le processus d'enquête ou d'analyse préliminaire à un tiers externe ou à une fonction interne, le responsable du système d'information interne vérifiera que ledit sujet présente des garanties adéquates de respect de l'indépendance, de la confidentialité, de la protection des données et du secret des communications.

5.5. Résolution

Enfin, après la clôture de la phase d'enquête et une fois que les parties intervenantes ont présenté leurs allégations correspondantes, l'organisme d'enquête peut adopter l'une des décisions suivantes :

- Effectuer des procédures d'enquête supplémentaires.
- Déposer le dossier d'enquête en raison du manque de preuves suffisantes ou du manque de faits pertinents.
- Déclarer la commission d'une infraction au sein de la société Grupo Cerba, qui peut entraîner l'imposition d'une sanction ou l'adoption de mesures supplémentaires, conformément à ce qui est décrit dans les sections suivantes.

5.6. Dossier disciplinaire et mesures applicables

Dans le cas où l'enquête menée révélerait un manquement, la fonction en charge de la société du Groupe établira un Rapport et ouvrira le Dossier Disciplinaire correspondant.

Ledit dossier disciplinaire pourra décréter une série de mesures, détaillées ci-après :

Mesures disciplinaires

- Les infractions seront graduées conformément aux dispositions de la réglementation du travail applicable à la société du Groupe.
- Les mesures disciplinaires correspondantes seront appliquées conformément à la convention collective sectorielle, le cas échéant.

Mesures correctives et préventives

L'organisme d'enquête de l'enquête peut recommander et proposer dans le rapport de conclusions l'adoption de certaines mesures correctives et préventives afin de réduire ou d'atténuer tout risque détecté au cours du processus d'enquête, ainsi que d'améliorer ladite phase.

Ces mesures peuvent consister en les actions suivantes :

- Adopter des mesures visant à réparer tout dommage causé à toute personne ou entité qui aurait pu être lésée par les événements.
- Prendre des décisions concernant la communication, la formation ou la diffusion interne des faits, tant à tout organe ou unité du Groupe Cerba et en général à tous les travailleurs, lorsque cela est considéré comme un outil efficace pour éviter de telles non-conformités à l'avenir (toujours avec les précautions nécessaires.), sur la protection des données personnelles).
- Adopter des mesures d'organisation ou de prévention de toute nature.

6. STATISTIQUES ET RAPPORT PÉRIODIQUE

Sur une base annuelle, le responsable du système d'information interne de la société du Groupe informera le conseil d'administration de l'entité concernée du Grupo Cerba des communications reçues à travers les canaux de communication activés par l'organisation, ainsi que de la gestion effectuée. par rapport à eux.

7. DROITS DES PARTIES IMPLIQUÉES

Depuis le dépôt d'une communication par le déclarant jusqu'à la clôture du processus avec le Dossier d'Investigation, le cas échéant, ou avec l'adoption des mesures correspondantes en cas de non-respect, les sociétés du Groupe Cerba Internacional garantissent aux intervenants une série de droits afin de garantir une enquête équitable et transparente.

7.1. Droits reconnus aux informateurs

- Droit à la confidentialité et réserve d'identité
- Droit à l'anonymat
- Droit de ne pas subir de représailles

7.2. Droits reconnus aux personnes affectées

- Droit à la confidentialité et réserve d'identité
- Droit de défense et accès au dossier d'enquête
- Droit à la présomption d'innocence et d'honneur
- Droit à une procédure équitable et à l'adoption de mesures proportionnées à votre rencontre
- Droit de ne pas subir de représailles

8. GARANTIE DE L'ABSENCE DE SITUATIONS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Le Groupe Cerba Internacional garantit l'absence de situations de conflits d'intérêts de la part des personnes chargées de gérer les informations reçues par l'organisation à travers les canaux de communication qu'elle permet.

9. ANNEXES

Afin de connaître le traitement des données personnelles effectué par Cerba Internacional à la suite des informations présentées à travers les canaux de communication de l'organisation, les parties intéressées doivent prendre en compte les dispositions de la Politique de Confidentialité, en visitant le lien suivant : <https://cerba.com/politique-de-privacidad/> <https://cerba.com/politica-de-privacidad/>

10. VALIDITÉ

La Politique d'alerte du Groupe Cerba Internacional entrera en vigueur en 2024.