



Fiabilidad
Compromiso
Pasión
Valentía



Código de Conducta



CHARGEURS
High Emotion Technology®



Índice

Mensaje del Presidente y Director General.....	4
Introducción.....	5
Chargeurs, un líder mundial, un ADN de excelencia	6
Un Código de Conducta al servicio de nuestro modelo sostenible	8
Un Código que compromete y protege a nuestras partes interesadas.....	9
Una iniciativa ética colectiva.....	10
Unos principios de acción en consonancia con nuestras convicciones... 13	
Cultivar la excelencia para nuestros clientes.....	14
Valorar a nuestros talentos y ofrecer un entorno de trabajo propicio al desarrollo	15
Actuar positivamente de cara a las comunidades locales.....	18
Actuar de manera responsable de cara a nuestros socios comerciales.....	19
Preservar el medio ambiente.....	20
Prevenir y luchar contra la corrupción	21
Proteger los activos del Grupo.....	23
Construir una relación de confianza con nuestros accionistas.....	25
Respetar las normas del comercio internacional	26
Respetar el Código de Conducta.....	27
¿Qué hacer en caso de duda?.....	28
Utilizar el dispositivo de alerta.....	29
¿Qué ocurre en caso de incumplimiento del Código?	31
Anexos.....	33
Carta en favor de la diversidad y la lucha contra las discriminaciones	34
Procedimiento de regalos.....	36
Procedimiento de alerta interna.....	37
Conflictos de intereses.....	44

Mensaje del Presidente y Director General

Desde hace más de 150 años, Chargeurs presta servicio a sus clientes mejorando continuamente su desempeño industrial, medioambiental y social. La longevidad incomparable de nuestro Grupo se basa en la solidez de su modelo de negocios, la continuidad de sus valores y su ADN empresarial distintivo.

El Código de Conducta del grupo Chargeurs, piedra angular de nuestra cultura de integridad, formaliza los principios y las exigencias éticas que nos unen en torno a un proyecto ambicioso, sostenible e innovador. Define los derechos y deberes indispensables para nuestros éxitos colectivos. La aplicación colectiva y diaria de estos compromisos mantiene viva la responsabilidad de todos nuestros colaboradores y nuestras exigencias de integridad.

Nuestro Código de Conducta tiene en cuenta la evolución de las leyes y las normativas, en particular en materia de lucha contra la corrupción. Pero, más allá del marco normativo que debemos cumplir allí donde estamos presentes, refleja una convicción profunda: el respeto de la ética más estricta es el respeto fundamental que debemos a nuestros colaboradores, nuestros clientes, nuestros accionistas y el conjunto de nuestras partes interesadas. Es asimismo nuestra mejor protección en un mundo especialmente complejo.

Todos y todas somos protagonistas de esta iniciativa ética. En este sentido, hemos sentado las bases de nuestro proceso de cumplimiento, que cuenta con un dispositivo de alerta, abierto a nuestros colaboradores y socios comerciales, y que permite denunciar cualquier incumplimiento de nuestros principios y adoptar las medidas necesarias. Este dispositivo debe utilizarse de buena fe, con criterio y sin contrapartida económica directa para que sea una herramienta positiva en nuestro planteamiento.

Proteger a nuestro Grupo y sus desarrollos futuros es responsabilidad de todos y todas. Cuento con vosotros para que os impregnéis de los compromisos definidos en este Código y los apliquéis cada día.



Michaël Fribourg
Presidente y Director General

Introducción

Chargeurs, un líder mundial, un ADN de excelencia

Con una cartera de activos en constante evolución, Chargeurs es líder mundial en servicios industriales con un alto valor tecnológico añadido, está presente en mercados de nicho y ofrece a sus clientes BtoB y BtoC soluciones integradas y personalizadas.

Gracias a sus más de 150 años de historia, el grupo Chargeurs cuenta con unos 2.500 colaboradores en 5 continentes que trabajan en nuestros tres ámbitos de actividad:

Tecnologías

Soluciones para los materiales de alta gama y tejidos técnicos destinados al lujo y la moda.



Lujo

Marcas emblemáticas en el ámbito de los accesorios y la marroquinería, productos de cuidado personal de gama alta y competencias en materia de diseño y experiencia del visitante en sitios culturales reconocidos internacionalmente.

Diversificación

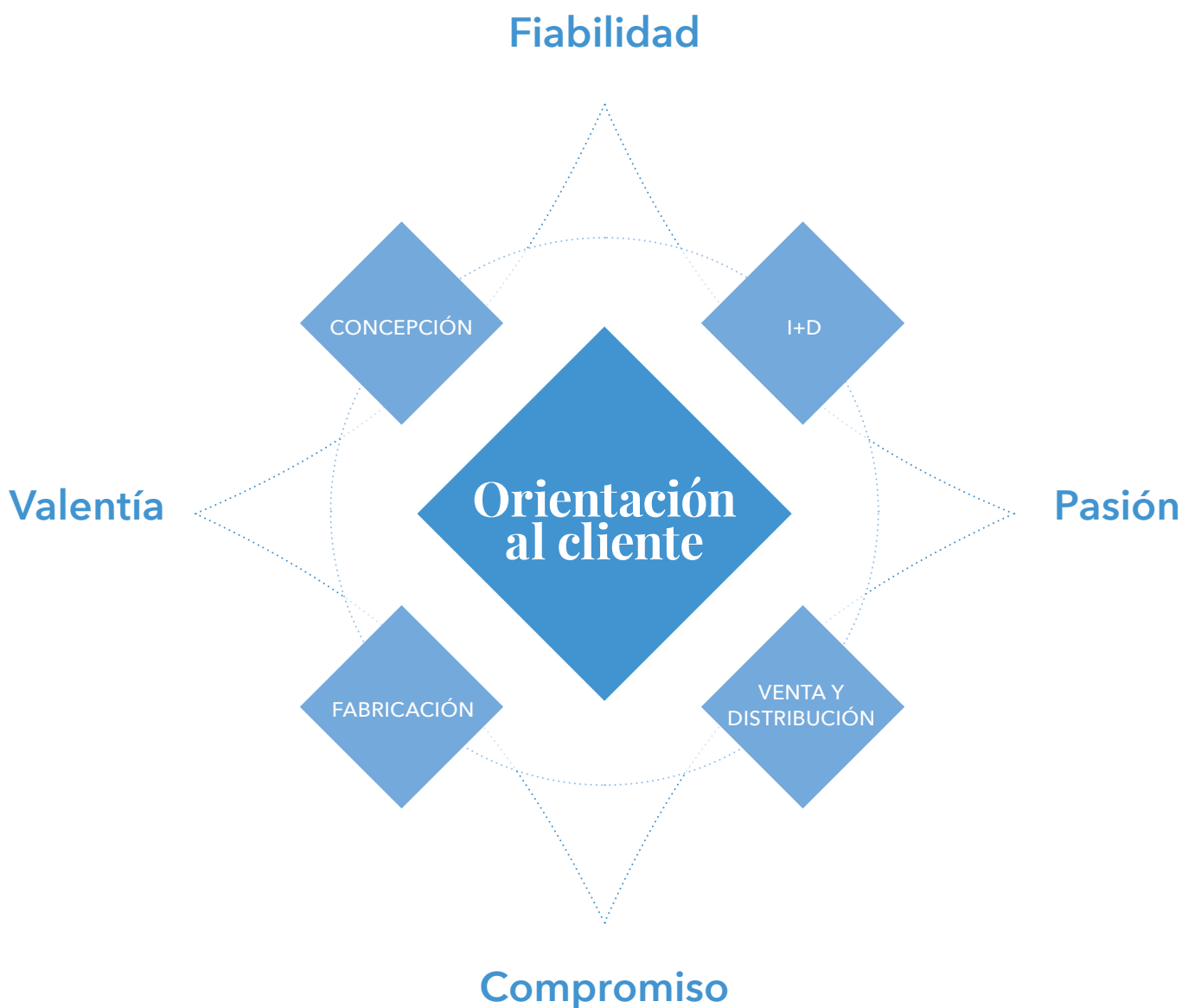
Un potencial de valor adicional complementario con los otros activos del Grupo.



Nuestros cimientos

En sus 150 años de existencia, el Grupo se ha forjado un ADN de excelencia que caracteriza su cultura distintiva. Se basa en cuatro valores fundamentales:

Fiabilidad, Pasión, Valentía y Compromiso.



Un Código de Conducta al servicio de nuestro modelo sostenible

Este Código de Conducta es la base de nuestra iniciativa ética. Define, desde su primera edición en 2017, el conjunto de valores, principios y normas vigentes en el grupo Chargeurs.

COMPARTIR UN MARCO ÉTICO COMÚN

El grupo Chargeurs concede una gran importancia a que sus miembros adopten y fomenten un comportamiento ético.

El Código de Conducta del grupo Chargeurs tiene como objetivo:

- ◆ promover un comportamiento ético;
- ◆ definir las normas, los usos y los principios del Grupo en materia de ética, responsabilidad social y respeto del medio ambiente;
- ◆ asegurarse de que todos nuestros colaboradores los conozcan y los cumplan en sus acciones y sus relaciones con nuestros socios.

Este Código se completa con otras políticas y procedimientos, disponibles en la Intranet del Grupo y mencionados en este Código. Establecen las líneas de conducta que deben adoptarse en ciertas situaciones.

Esta nueva versión fue presentada al Comité de Auditoría del Grupo y validada por el Consejo de Administración el 14/12/2022. También fue presentada al Comité Ético del Grupo.

Un Código integrado en nuestras organizaciones

Este Código representa un complemento de las normativas locales vigentes. Las actividades de las filiales del Grupo se organizan de conformidad con las leyes y normativas de sus países de implantación, que los colaboradores deben respetar al igual que los principios establecidos en el Código.

Un Código basado en marcos de referencia internacionales

Este Código se basa entre otros en:

la Declaración Universal de los Derechos Humanos

el Pacto Mundial de las Naciones Unidas

los principios rectores de las Naciones Unidas relativos a las empresas y los Derechos Humanos

los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, a los que el Grupo se adhiere cada año desde 2017

los principios rectores de la OCDE destinados a las empresas multinacionales

las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo

Un Código que compromete y protege a nuestras partes interesadas

Los principios de conducta definidos en este Código de Conducta son aplicables a todos los colaboradores de Chargeurs en las diferentes empresas.

El grupo Chargeurs divulga su Código de Conducta, firmado por todos los directores generales de actividades, entre sus colaboradores y socios comerciales. El Código de Conducta está disponible en la web del Grupo y en su Intranet en versión francesa -documento de referencia en Francia- y en versión inglesa -documento de referencia fuera de Francia.

El Código de Conducta está destinado a ser traducido en otras lenguas para que puedan leerlo en su lengua materna el mayor número de colaboradores y socios.

LOS COLABORADORES DEL GRUPO CHARGEURS

Todos los colaboradores del grupo Chargeurs y sus entidades deben respetar los principios de conducta definidos en este Código.

Con el fin de entender y aplicar los principios definidos en este Código, formamos periódicamente a nuestros equipos, en particular al personal expuesto, sobre:

- ◆ la ética y la anticorrupción a través de una presentación del marco normativo y simulaciones de situaciones;
- ◆ la prevención y la detección del riesgo en materia de derechos humanos en nuestra cadena de valor.

Cada entidad del grupo Chargeurs debe:

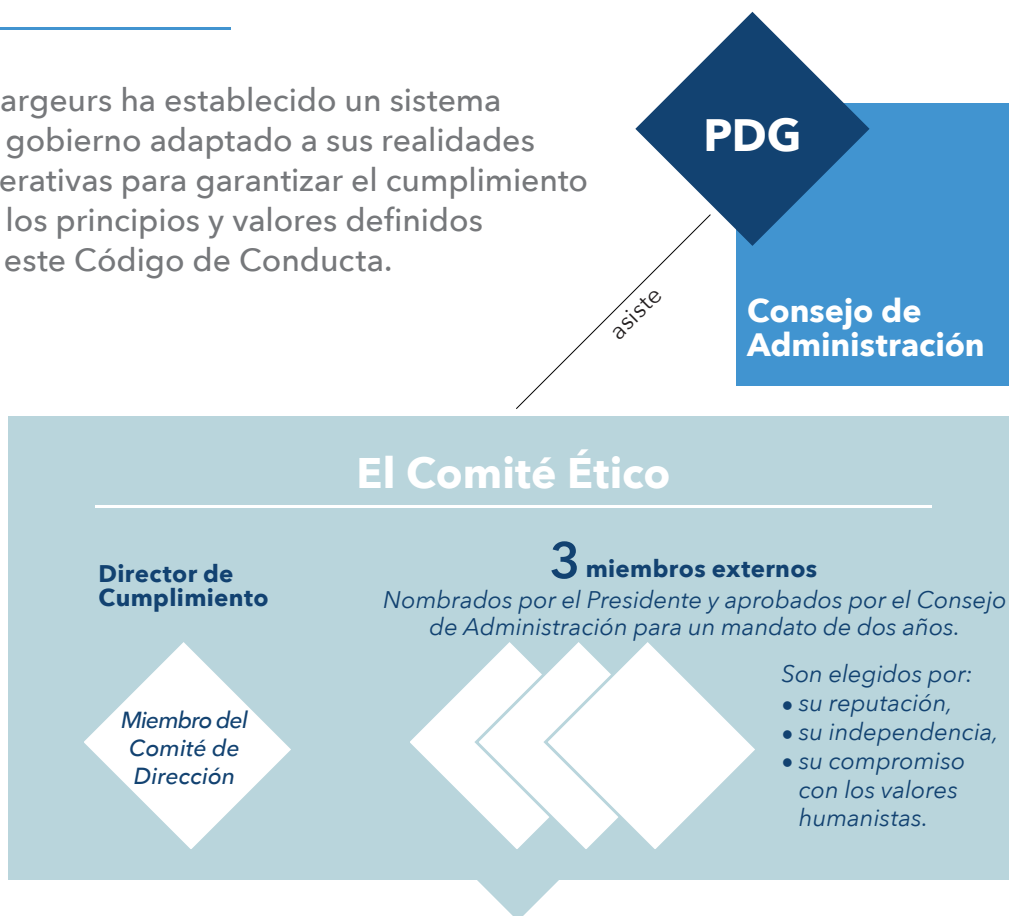
- ◆ establecer unas relaciones ejemplares con sus colaboradores;
- ◆ alentar a sus colaboradores a actuar, en cualquier circunstancia, de manera seria, justa, responsable, íntegra y sostenible;
- ◆ promover los compromisos éticos del Grupo entre sus socios comerciales (proveedores, distribuidores, subcontratistas, etc.).

LOS SOCIOS COMERCIALES DEL GRUPO CHARGEURS

Chargeurs divulga su Código de Conducta entre sus socios comerciales. El Grupo espera que estos compartan el mismo nivel de exigencia en materia de ética y conformidad.

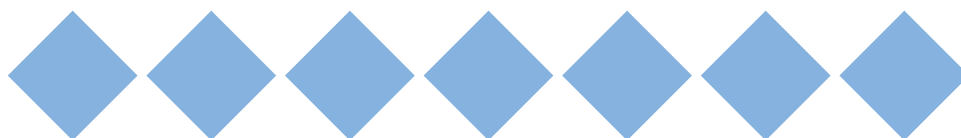
Una iniciativa ética colectiva

Chargeurs ha establecido un sistema de gobierno adaptado a sus realidades operativas para garantizar el cumplimiento de los principios y valores definidos en este Código de Conducta.



Los Referentes de Cumplimiento e Interlocutores

Terceros de confianza en cada actividad del Grupo



El conjunto de los colaboradores del Grupo



Misiones

El Presidente y Director General y el Consejo de Administración

- ◆ definen el enfoque ético del Grupo y son sus garantes.

El Comité Ético

- ◆ define y recomendar al Consejo de Administración las mejores prácticas de gobierno y de ética;
- ◆ supervisa y controlar la correcta aplicación del Código de Conducta;
- ◆ ofrece una opinión consultiva sobre los procedimientos adoptados por el Grupo;
- ◆ expresa su posición sobre los casos críticos que le presenten el Director de Cumplimiento o el Presidente y Director General;
- ◆ investiga y decidir las medidas que deben adoptarse en caso de denuncia.

El Director de Cumplimiento

- ◆ es garante del cumplimiento de los principios definidos en este Código;
- ◆ supervisa los dispositivos de conformidad;
- ◆ garantiza el vínculo con el Consejo de Administración, el Comité de Auditoría y el Comité Ético.

Los Referentes de Cumplimiento e Interlocutores

- ◆ divulgan el Código de Conducta y la cultura de la conformidad y la ética;
- ◆ desarrollan y poner en marcha los programas de ética y conformidad;
- ◆ garantizan la coordinación de las partes interesadas.

La animación de la red de interlocutores depende de la misión de los Referentes de Cumplimiento; los Interlocutores se ocupan del primer contacto con los empleados.

Colaboradores

- ◆ conocen y aplican los principios definidos en este Código de Conducta.



Unos principios
de acción en
consonancia
con nuestras
convicciones

Cultivar la excelencia para nuestros clientes

El grupo Chargeurs desarrolla productos y servicios de nicho con un alto valor añadido para mejorar la satisfacción, los resultados y el éxito de sus clientes.

GARANTIZAR LA FIABILIDAD Y LA CALIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Las marcas, los conocimientos y la experiencia de Chargeurs son reconocidos por su fiabilidad y su calidad. Constituyen unos estándares de excelencia en sus respectivos ámbitos de actividad. El Grupo participa en un enfoque continuo de innovación y de perfeccionamiento. Procuramos ofrecer productos y servicios de excelencia y los mejores resultados a un precio competitivo, respetando siempre nuestros compromisos ambientales.

En nuestras relaciones con los clientes, concedemos la máxima importancia al cumplimiento de nuestras obligaciones legales y contractuales. Asimismo, facilitamos información sincera y transparente sobre nuestros productos, su fabricación y su distribución.

GARANTIZAR LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Chargeurs se asegura, en todos los casos, de la protección de los datos sensibles y confidenciales de sus clientes, en particular la lista de nuestros clientes, sus datos de contacto y los detalles de las relaciones comerciales.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Código informático



Formaciones RGPD



Valorar a nuestros talentos y ofrecer un entorno de trabajo propicio al desarrollo

Una de las claves del éxito de Chargeurs reside en su capacidad para atraer y retener a los talentos. El Grupo se esfuerza por ofrecer un entorno de trabajo seguro, respetuoso, estimulante y gratificante a todos sus colaboradores, siguiendo una lógica de compromisos recíprocos.

DESARROLLAR LA GESTIÓN DE LOS TALENTOS

Chargeurs procura ofrecer a sus colaboradores oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a sus competencias y sus capacidades. Estos son conscientes de los retos que pueden comportar estas oportunidades y los aceptan con conocimiento de causa.

Las mujeres y los hombres que trabajan en Chargeurs suelen mostrar pasión por sus actividades. Su implicación es esencial para mantener la calidad de nuestros productos y servicios. Por eso una de las prioridades de Chargeurs es la formación y el desarrollo de los talentos. El Grupo también quiere ofrecer a sus colaboradores un marco profesional estimulante.

Damos mucha importancia a la difusión de una cultura de Grupo e invertimos en los talentos en todas las etapas del proceso de colaboración: selección y contratación, formación, evolución de la carrera, etc. El desarrollo de los jóvenes talentos es uno de los ejes principales de nuestra política de recursos humanos.

Prestamos especial atención a la integración de los empleados de las empresas que adquirimos, en particular explicando de manera clara la visión y el proyecto de empresa.

Procuramos ofrecer a todos los medios para adaptarse a los retos, las limitaciones y las evoluciones de la empresa. Todos nos comprometemos, en espejo, a respetar el derecho a la desconexión haciendo un uso razonable de las herramientas que tenemos a nuestra disposición.

ADHESIÓN Y FORMACIÓN

Todos los colaboradores del Grupo se adhieren, según las normativas locales, formal o tácitamente, a las disposiciones del presente Código que concentra los valores y compromisos del Grupo.

La aplicación de los principios descritos en este Código obedece a los tres principios siguientes:

- ◆ la buena fe;
- ◆ el criterio;
- ◆ el espíritu de responsabilidad.

Sin que se trate de una condición para la efectividad del presente Código, la comunidad de directores fomenta las disposiciones del Código y se asegura de organizar periódicamente formaciones dedicadas a las disposiciones de su contenido. El beneficio de formaciones dedicadas al presente Código refuerza la apreciación del contexto de acción de los colaboradores.

Valorar a nuestros talentos y ofrecer un entorno de trabajo propicio al desarrollo

PROMOVER UN ENTORNO DE TRABAJO RESPETUOSO PARA TODOS

Todos los colaboradores son responsables en primera instancia del equilibrio entre su vida personal y profesional, en función de sus responsabilidades y disposiciones. Las eventuales dificultades que pudieran tener los colaboradores para preservar este equilibrio deben comentarse en el contexto de las entrevistas anuales.

A la inversa, los directores responsabilizan a los colaboradores de la calidad de su organización profesional para que preserve los espacios personales que todos deben cuidar y respetar para su propio desarrollo.

Así pues, todos los colaboradores adaptan con conciencia el tiempo dedicado a los compromisos profesionales, incluidos los desplazamientos nacionales e internacionales, en consonancia con la naturaleza y el nivel de las responsabilidades ejercidas. En este sentido, unas responsabilidades importantes requieren un compromiso grande y coherente, que va acompañado de una remuneración adecuada convenida al firmar el contrato laboral y en la evolución de la carrera. Los colaboradores hacen vacaciones en los periodos que elijan con criterio y teniendo en cuenta las limitaciones y los retos de servicio y siendo conscientes del contexto específico de sus misiones.

Todos los colaboradores tienen derecho al respeto de su vida privada y a expresar libremente las limitaciones, temporales o duraderas, que puedan obstaculizar la correcta ejecución de sus misiones. Deben considerar con conciencia de responsabilidad su capacidad para hacer frente con constancia a sus compromisos profesionales en coherencia con las obligaciones de servicio.

La relación de trabajo es una relación viva y humana. Por lo tanto, el Grupo adapta, cuando las circunstancias lo permiten y en una relación mutua de buena fe, la actividad profesional de los colaboradores a las nuevas limitaciones que expresen en el contexto de su relación contractual.

El Grupo recomienda un uso adecuado de las herramientas de comunicación electrónica, según el contexto profesional general y específico. Fomenta el derecho a la desconexión para todos, en coherencia con las obligaciones de servicio. El uso de los correos electrónicos y las mensajerías instantáneas obedece a la regla general y comúnmente aceptada y sin que sea necesario mencionarlo de forma explícita en cada mensaje según la cual, excepto en casos de urgencia, la recepción de un mensaje fuera de los horarios habituales de trabajo o de actividad, no requiere ninguna respuesta inmediata por parte del destinatario, ni valoración en estos casos por sus homólogos o directores, positiva, negativa o neutra de la rapidez de respuesta.

PROMOVER UN MODELO DE TRABAJO LEAL Y COMPROMETIDO

Chargeurs espera que sus colaboradores participen con seriedad y lealtad en su comunidad de trabajo. Demostramos nuestra responsabilidad y perspicacia para garantizar el mejor nivel de eficiencia colectiva.

La lealtad supone una comprensión compartida de las responsabilidades de cada uno en la organización. Los directores mantienen un diálogo periódico con sus colaboradores, que permite evaluar la capacidad de cada uno de lograr los objetivos fijados. Este diálogo, adaptado a cada colaborador, confirma la comprensión mutua de los retos colectivos e individuales. Tiene como objetivo, en particular, anticiparse a posibles dificultades.

Valorar a nuestros talentos y ofrecer un entorno de trabajo propicio al desarrollo

Todos los colaboradores reconocen que respetan el principio general según el cual nadie puede, respecto a la empresa y a cualquier otro colaborador, utilizar en su favor una falta o incumplimiento que hubiera cometido él mismo o en el que hubiera participado deliberadamente, entendiéndose que nadie puede invocar su propia deslealtad.

RESPETAR A LAS PERSONAS Y LUCHAR CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

La diversidad es un factor de creatividad, de riqueza y de éxito. La heterogeneidad de los empleados de Chargeurs es una baza muy importante.

Nos comprometemos a adoptar un enfoque inclusivo, en el que puedan desarrollarse todos los talentos.

El Grupo hace todo lo posible por mantener un equilibrio en la pluralidad de sus equipos y por ello favorece la diversidad profesional y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Luchamos contra cualquier forma de acoso, moral o sexual, y de discriminación, directa o indirecta, y en general contra cualquier práctica abusiva vinculada a la relación laboral que no se haya podido evitar con nuestro modelo de trabajo actual.

El acoso se refiere a cualquier patrón repetitivo y voluntario de comportamiento hostil, abusivo o humillante, ya se trate de comentarios verbales o gestos, que atenta contra la dignidad o el bienestar

psicológico de la persona y provoca un deterioro del ambiente de trabajo.

GARANTIZAR LA SALUD Y LA SEGURIDAD

Chargeurs presta especial atención a las condiciones de trabajo de sus colaboradores, sobre todo en materia de salud y seguridad. La salud y la seguridad en el trabajo exigen el compromiso de todos y todas para garantizar la protección del colectivo. Todos los colaboradores deben conocer y respetar las medidas establecidas en su lugar de trabajo y en sus desplazamientos.

RESPETAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y FOMENTAR EL DIÁLOGO SOCIAL

Chargeurs respeta la libertad de asociación. Todos los trabajadores son libres de afiliarse al sindicato que elijan y de participar en la negociación colectiva, sin sufrir discriminación ni represalias.

Como líder y abanderado de prácticas sociales responsables, Chargeurs se compromete a fomentar el diálogo con todas sus partes interesadas, ya sean internas (nuestros colaboradores) o externas (nuestros proveedores, socios comerciales, etc.).



¿Qué debo hacer si uno o una de mis colegas es acosado/a?

Chargeurs no tolera ninguna forma de acoso. En primer lugar, puedes dirigirte a tu Director de Recursos Humanos.

Si no se encuentra ninguna solución, también puedes recurrir al Director de Cumplimiento con el procedimiento de alerta para que pueda responder de manera adecuada y proteger a tu colega.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Carta en favor de la diversidad y la lucha contra las discriminaciones



Declaración sobre la Esclavitud Moderna



Actuar positivamente de cara a las comunidades locales

Chargeurs vela por el respeto de los derechos humanos y los derechos de las comunidades locales allí donde el Grupo está presente.

RESPECTAR LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES

Chargeurs respeta y promueve los estándares más altos de protección de los derechos humanos, conforme a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Animamos a nuestros socios comerciales, nuestros subcontratistas y nuestros proveedores a compartir esta exigencia.

Chargeurs se compromete a aplicar, allí donde está presente, las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre todo en materia de lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Aplicamos las legislaciones locales cuando estas son más estrictas.

Chargeurs se ha comprometido a luchar contra cualquier forma de trabajo forzoso firmando la Declaración sobre Esclavitud Moderna en 2021.

GARANTIZAR UNA REMUNERACIÓN JUSTA PARA TODOS

Chargeurs procura que sus colaboradores, y los de sus socios comerciales, subcontratistas y proveedores, se beneficien de un nivel de remuneración justo. Sus salarios deben permitirles un nivel de vida decente en cuanto a alimentación, atención médica, vivienda, ropa, etc.

El principio de remuneración justa también implica el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, de acuerdo con las responsabilidades ejercidas por cada uno.

Ningún empleado debe recibir un salario por debajo del mínimo establecido localmente.

APOYAR A LAS COMUNIDADES LOCALES

Chargeurs apoya el desarrollo de las comunidades locales favoreciendo, siempre que es posible, el empleo y el abastecimiento locales. Dialogamos periódicamente con nuestras partes interesadas y nos esforzamos por tomar en consideración sus preocupaciones. Hacemos especial hincapié en el respeto de la herencia cultural y las costumbres de las comunidades locales.

Chargeurs contribuye a las economías de los países en los que el Grupo está presente y demuestra su solidaridad.

Actuar de manera responsable de cara a nuestros socios comerciales

En sus relaciones con sus socios comerciales, Chargeurs vela ante todo por respetar sus obligaciones legales y las estipulaciones contractuales negociadas de manera justa.

VINCULAR A NUESTROS PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS CON NUESTROS ESTÁNDARES

Chargeurs selecciona a sus proveedores según unos criterios objetivos de desempeño y respeto de los principios y valores éticos adoptados por el Grupo. Estos criterios de selección se integran en los contratos concluidos entre el Grupo y sus proveedores. Chargeurs se reserva el derecho de controlar que se cumplan y, en caso de violación grave o incluso de negarse a adoptarlos, de poner fin de inmediato a las relaciones contractuales.

RESPETAR EL DERECHO DE LA COMPETENCIA

Chargeurs se esfuerza por luchar contra cualquier forma de comportamiento anticompetitivo en todos los países donde el Grupo está presente.

Uno de los subcontratistas de mi entidad no parece compartir las exigencias de Chargeurs en materia de derechos humanos. ¿Qué actitud debo adoptar?

Chargeurs selecciona a sus proveedores según unos criterios objetivos de desempeño y respeto de sus principios y sus valores éticos. Verificamos periódicamente que respeten sus principios y podemos poner fin a la relación contractual en el caso contrario.

Analizo la situación con el responsable del contrato para definir con él la actitud correcta que debe adoptarse con este subcontratista. Me aseguro de que este último haya recibido el Código de Conducta y le planteo mis dudas basándome en el procedimiento de evaluación de terceros.

En función de su respuesta, adapto mi posición.



PARA MÁS INFORMACIÓN

Questionario sobre el respeto del derecho de la competencia



Carta de compras responsables



Procedimiento de evaluación de terceros



Preservar el medio ambiente

Como grupo internacional presente en los cinco continentes, Chargeurs es plenamente consciente de sus responsabilidades en la transición ecológica. El Grupo se esfuerza por adoptar las soluciones más respetuosas con el medio ambiente.

VELAR POR LA PRESERVACIÓN DE LOS RECURSOS

Chargeurs aplica el principio de precaución en todos sus retos ambientales. Para cada una de nuestras instalaciones, identificamos y valoramos nuestro impacto en el medio ambiente. Nos esforzamos por gestionar los recursos naturales y los sistemas de biodiversidad de manera proactiva. Garantizamos un seguimiento periódico de nuestra política ambiental y rendimos cuentas, concretamente en nuestra web. Nos hemos comprometido a disminuir el consumo de agua.

ACTUAR PARA DISMINUIR LOS RESIDUOS Y LAS EMISIONES

Hemos puesto en marcha procesos y controles destinados a garantizar la correcta manipulación, los desplazamientos, el almacenamiento y el reciclaje de los residuos. Se toman medidas antes de desechar sustancias en el aire, el agua o el suelo. Cuando las leyes y normativas aplicables son menos rigurosas que nuestras propias normas, aplicamos las normas más estrictas.

Chargeurs hace un seguimiento de su huella de carbono desde 2019. Trabajamos para definir una trayectoria de reducción de las emisiones de CO₂.

PROMOVER LOS PRODUCTOS VIRTUOSOS

Nuestra oferta de productos virtuosos evoluciona constantemente para responder entre otras cosas a las expectativas de nuestros clientes. Nuestro objetivo es que a largo plazo todas nuestras gamas estén constituidas por productos virtuosos.



Un técnico de servicio Calidad SPV visita a un cliente por una reclamación. Se da cuenta de que el cliente desecha o vierte intencionadamente productos peligrosos en un río cerca de la fábrica.

Chargeurs aboga por la tolerancia cero en materia de daños al medio ambiente. Advierto de este riesgo a mis superiores y/o al Director de Cumplimiento del Grupo.

Prevenir y luchar contra la corrupción

Chargeurs procura ejercer sus actividades respetando la ética y la transparencia, y cumplir con todas las leyes nacionales e internacionales vigentes en materia de lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias.

LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL TRÁFICO DE INFLUENCIAS

La corrupción es el hecho de proponer, ofrecer o prometer (corrupción activa), o de solicitar o aceptar (corrupción pasiva), una ventaja indebida (dinero, regalo, decisión favorable, etc.) con la finalidad de facilitar un acto o una decisión, para uno mismo o para otra persona.

La corrupción puede ser privada, cuando implica a un representante del sector privado, o pública, cuando implica a un funcionario público.

El tráfico de influencias consiste en proponer, solicitar o aceptar una ventaja a cambio del uso de la influencia de su interlocutor en una autoridad o una administración para obtener una decisión favorable.

Chargeurs adopta, en todos los países donde está presente, una política de «tolerancia cero» en materia de corrupción y tráfico de influencias.

PREVENIR Y GESTIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Los intereses personales (familiares, amistosos, financieros, etc.) de los colaboradores de Chargeurs no deben entrar en conflicto con los del Grupo. Un conflicto de intereses puede perjudicar la objetividad de nuestras decisiones y nuestras misiones profesionales. Debemos informar de cualquier relación susceptible de crear un conflicto de intereses a nuestros superiores jerárquicos.

ADOPTAR UNA POSTURA RAZONABLE Y PROPORCIONADA RESPECTO A LOS REGALOS E INVITACIONES

Los regalos e invitaciones pueden constituir demostraciones de cortesía aceptables en el contexto de las relaciones de negocios si:

- ◆ su alcance y su valor son limitados;
- ◆ se ofrecen abiertamente y con total transparencia;
- ◆ las leyes y las normativas locales o las costumbres del país autorizan esta práctica;
- ◆ tienen como objetivo mostrar consideración y agradecimiento;
- ◆ no se ofrecen esperando una contrapartida.

Chargeurs autoriza que se ofrezcan o se reciban regalos o invitaciones de pequeño valor si:

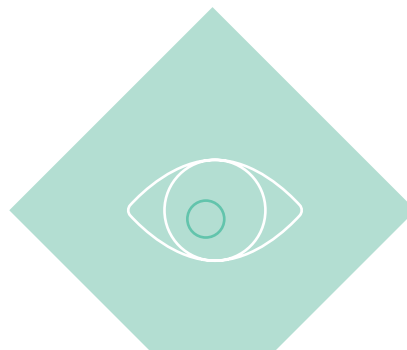
- ◆ el derecho local lo autoriza;
- ◆ están vinculados a fines profesionales;
- ◆ tienen un valor razonable.

Todos los colaboradores deben informar de los regalos o ventajas recibidos o entregados a su superior jerárquico, sea cual sea su valor.

Prevenir y luchar contra la corrupción

RESPALDAR PROYECTOS MERITORIOS CON DONACIONES Y/O MECENAZGO

Como grupo responsable, Chargeurs quiere apoyar causas, organizaciones o proyectos que lo merezcan. Seleccionamos a nuestros beneficiarios con atención y nos aseguramos de que una donación no sirva para facilitar la obtención de una ventaja indebida. No efectuamos donaciones en metálico ni a una persona física.



Durante una cena de empresa, un cliente me da a entender que si contrato a su yerno, que está buscando trabajo, esto podría facilitar la renovación de su contrato con Chargeurs.

No puedo garantizar un puesto de trabajo al yerno de mi cliente, y menos aún para obtener un contrato. Existe un riesgo de corrupción. Le explico que puede depositar su CV en línea y seguir el proceso de selección clásico.

Uno de nuestros proveedores le propone a una responsable de compras prestarle una cantidad de dinero si le garantiza que Chargeurs seguirá contratando sus servicios.

Se trata de un acto de corrupción. La responsable de compras debe rechazarlo e informarlo de inmediato a la Dirección, la Dirección Jurídica o el Director de Cumplimiento de Chargeurs.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Procedimiento de regalos



Procedimiento de evaluación de terceros



Proteger los activos del Grupo

El valor del grupo Chargeurs se basa en la calidad de sus activos, ya sean materiales (línea de producción, productos, etc.) o inmateriales (propiedad intelectual, patentes, secretos comerciales, etc.).

PROTEGER LA PROPIEDAD INTELECTUAL

La propiedad intelectual de Chargeurs y sus conocimientos y experiencia reconocidos internacionalmente en todas sus ramas de actividad constituyen una ventaja competitiva importante y uno de sus activos más valiosos.

Por eso velamos por garantizar la mayor protección jurídica a las soluciones innovadoras que creamos para responder a las exigencias de nuestros clientes. Nuestros colaboradores deben mostrar la máxima discreción en cualquier circunstancia. También deben respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros.

VALORAR LAS INVENCIONES DE UN COLABORADOR DEL GRUPO

Todos los trabajos, estudios o investigaciones efectuados por cuenta de Chargeurs en el marco de un contrato laboral son propiedad exclusiva del Grupo. Todos los colaboradores deben informar al Grupo de cualquier invención relacionada con sus actividades, aunque se haya hecho al margen de la ejecución de su contrato laboral. El Grupo decidirá sobre el curso que se dará a esta invención.

GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS

La protección de los datos del Grupo es asunto de todas y todos. Debemos cumplir escrupulosamente el Código informático del Grupo y los procedimientos de control interno. También debemos conocer sistemáticamente las alertas de seguridad informática.

Chargeurs espera de sus colaboradores que extremen la vigilancia para que pueda detectarse e impedirse cualquier tipo de ataque malicioso dirigido contra el Grupo, en particular por correo electrónico, en Internet o a través de llamadas telefónicas destinadas a obtener información sobre el Grupo.

Los colaboradores se comprometen a utilizar de manera leal y segura la información y los datos físicos y electrónicos que obren en su conocimiento o poder debido a sus misiones o presencia en la empresa. Se abstendrán de efectuar o facilitar ninguna copia, duplicado, transferencia o conservación, en la forma que sea, de estos datos e información, en ningún soporte o contenido, que no haya sido previamente y explícitamente aprobado por la empresa, y en particular por su superior jerárquico, caso por caso y en modo alguno en virtud de una autorización general que se considerará

Proteger los activos del Grupo

nula y sin efecto. Sin perjuicio de las disposiciones legales aplicables adicionalmente a cada país, todos los colaboradores son conscientes de que las violaciones de las normas de seguridad definidas constituirían, sea cual sea el motivo, una violación del secreto industrial y comercial y de las normas de seguridad de la empresa, susceptibles concretamente de entrañar su responsabilidad en el caso que nos ocupa en las condiciones definidas por las leyes y normativas de cada país, pudiendo constituir la mala fe del autor de dicha violación una circunstancia agravante, si procede.

GARANTIZAR LA CONFIDENCIALIDAD

Los colaboradores del Grupo pueden conocer y disponer de información confidencial sobre sus actividades: conocimientos relacionados con los proyectos, procesos de fabricación, lista de clientes, conceptos, etc.

Deben ser discretos y están obligados a mantener la confidencialidad de dicha información, sea cual sea el soporte de la misma. Esta obligación permanecerá vigente, sin límite de tiempo, tras la ruptura del contrato laboral.

VELAR POR LA REPUTACIÓN

Cualquier comunicación pública efectuada a través de los medios, sea cual sea su soporte, debe definirse de forma concertada con Chargeurs SA. Cuando tomamos la palabra en el ámbito público, en particular en las redes sociales, debemos actuar con integridad y criterio profesional para preservar la imagen y la reputación del Grupo.

Nos abstenemos de manifestar opiniones denigrantes o difamatorias sobre la actividad de las empresas del Grupo.

PROTEGER EL SENTIDO DEL COMPROMISO COLECTIVO DE LOS COLABORADORES

La empresa cuenta con una comunidad de talentos, partes interesadas y partes comprometidas de buena fe y a través de sus mejores esfuerzos en el desempeño de sus misiones para desarrollar a largo plazo los activos de toda índole del Grupo. Todos los colaboradores reconocen por el presente código ser conscientes del impacto perjudicial que pueden tener, en detrimento del conjunto de los miembros de la comunidad de trabajo y de sus compañeros inmediatos y lejanos, los actos, declaraciones u opiniones negativas sobre la empresa y sus componentes. Todos los colaboradores se abstendrán en consecuencia y en todo momento, también una vez finalizada la relación contractual, de hacer declaraciones o tener comportamientos que constituyan críticas, alusiones, opiniones o insinuaciones perjudiciales o susceptibles de atentar contra los activos intangibles de la empresa, su reputación o su imagen y la de sus partes interesadas notorias y reconocidas.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Módulos de formación sobre la protección de datos y la ciberseguridad



Construir una relación de confianza con nuestros accionistas

La presencia de un accionista de referencia familiar dota a Chargeurs de una visión a largo plazo y de un compromiso activo en su gobierno.

RESPETAR LOS DERECHOS DE LOS ACCIONISTAS

El grupo Chargeurs garantiza a sus accionistas el libre ejercicio de su derecho en el marco de su función. Mejoramos continuamente nuestras normas de gobierno.

GARANTIZAR LA CALIDAD Y LA TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA

La comunicación financiera depende únicamente de los órganos de gobierno del Grupo. Chargeurs se compromete a informar con total transparencia de sus resultados financieros y extrafinancieros. Divulgamos una información precisa, sincera y dentro de los plazos previstos. Nuestro dispositivo de control interno tiene como objetivo entre otras cosas garantizar la fiabilidad de dichas informaciones.

ADAPTAR LA COMUNICACIÓN EN SITUACIÓN DE CRISIS

En caso de situación de crisis, los órganos de gobierno deciden sobre la comunicación basándose en el plan de gestión de crisis.

EVITAR EL USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Como empresa cotizada, prohibimos a nuestros colaboradores sacar provecho de una información privilegiada.

Una información privilegiada es una información no conocida por el público, susceptible de influir en la cotización de los valores de una empresa del Grupo una vez se ha hecho pública. Puede corresponder a información confidencial en el marco de la negociación de acuerdos o de transacciones.

En este sentido, nuestros colaboradores deben abstenerse de comunicarla o utilizarla para realizar una o varias transacciones con los valores de Chargeurs, directamente o por persona interpuesta.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Guía explicativa en materia de prevención del uso de información privilegiada



Respetar las normas del comercio internacional

Chargeurs cumple con el conjunto de leyes y legislaciones que regulan los intercambios comerciales a escala internacional.

COMBATIR EL BLANQUEO

El blanqueo de dinero se caracteriza por la inversión de capitales de origen delictivo en la economía legítima con la finalidad de ocultar su origen ilegal.

Chargeurs toma las medidas adecuadas para evitar que sus operaciones sean utilizadas como vehículo para el blanqueo de dinero. Por lo tanto, prestamos especial atención cuando recibimos solicitudes sospechosas: pagos en metálico, pagos en cuentas desconocidas situadas en países de riesgo, etc.

RESPETAR LAS SANCIONES Y EMBARGOS

Chargeurs vela por el respeto de las decisiones y tratados internacionales y las leyes y normativas relativas al control de las exportaciones, las sanciones económicas y las restricciones comerciales internacionales, teniendo en cuenta su evolución.

Por consiguiente, no operamos en países que son objeto de sanciones internacionales emitidas entre otras por la Office of Foreign Assets Control (OFAC), el Departamento de Estado americano, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, la Unión Europea, la República francesa, Gran Bretaña o cualquier otra autoridad de los Estados antes mencionados competente en la materia.

Entendemos por sanción cualquier sanción económica, financiera o comercial, cualquier medida relativa a cualquier tipo de embargo o de congelación de fondos y recursos económicos.

Respetar el Código de Conducta

¿Qué hacer en caso de duda?

La regla de oro en caso de duda es compartir tus interrogantes con tus colegas, tu superior jerárquico, el Referente de Cumplimiento de tu entidad o el Director de Cumplimiento.



Cuando nos enfrentamos a una situación y no sabemos cómo actuar o reaccionar, podemos hacernos las preguntas siguientes para orientar nuestra toma de decisión:

¿Es legal esta decisión?

¿Cumple con los compromisos y las consignas promulgados en este Código y en nuestros procedimientos?

¿Es en el mejor interés del grupo Chargeurs?

¿Me sentiría cómodo/a si saliera en los periódicos?

¿Me resulta cómodo que me consideren responsable de esta decisión?

El dispositivo de alerta interno

También es posible utilizar el dispositivo de alerta creado por el grupo Chargeurs enviando un correo electrónico a: **alertes@chargeurs.com**.

Este dispositivo de alerta no sustituye los canales de comunicación tradicionales, sobre todo con el director en el contexto ordinario y habitual de la relación laboral.

Si la respuesta a una de estas preguntas es no, hay que pedir consejo. Para ello podemos dirigirnos a nuestro superior jerárquico, al Referente de Cumplimiento de nuestra entidad o al Director de Cumplimiento.

También podemos consultar los módulos de formación (Código de Conducta, anticorrupción, RGPD, ciberseguridad, etc.) disponibles en la plataforma de e-learning 360 Learning.

Utilizar el dispositivo de alerta

El dispositivo de alerta sirve para denunciar cualquier incumplimiento de las leyes y normativas, y de los principios expuestos en este Código de Conducta.

¿QUIÉN PUEDE UTILIZARLO?

El dispositivo de alerta está abierto a:

- ◆ los empleados, antiguos empleados y candidatos a un puesto de trabajo del grupo Chargeurs;
- ◆ los accionistas, socios y titulares de derechos de voto en la asamblea general;
- ◆ los miembros del órgano de administración, de dirección o de supervisión;
- ◆ los colaboradores externos u ocasionales;
- ◆ los cocontratantes de la empresa, subcontratistas o sus empleados y miembros del órgano de administración, de dirección o de supervisión.

Para ser competencia de este dispositivo, las informaciones denunciadas deben:

- ◆ haberse obtenido en el marco de actividades profesionales;
- ◆ estar relacionadas con hechos que se han producido o son muy susceptibles de producirse en la empresa;
- ◆ abordar hechos que se puedan corregir eficazmente.

¿CÓMO EFECTUAR UNA DENUNCIA?

Se puede efectuar una denuncia enviando un correo electrónico a

alertes@chargeurs.com,

incluyendo toda la información disponible sobre el tema. No hay que poner a ninguna otra persona en copia.

Para ser admitida, la denuncia debe efectuarse de buena fe y sin contrapartida económica directa. Es necesario haber tenido conocimiento de los hechos personalmente cuando la información no se ha obtenido en el contexto de las actividades profesionales.

El Director de Cumplimiento recibe y analiza la admisibilidad de las denuncias. Posteriormente las asigna a un Referente de Cumplimiento de las actividades, que se ocupa de gestionarlas con ayuda de los Directores de Actividades y Recursos Humanos. Si una de las personas denunciadas forma parte de estos equipos, el Director de Cumplimiento o el Comité Ético gestionan directamente la denuncia.

Utilizar el dispositivo de alerta

¿ESTOY PROTEGIDO/A EN CASO DE DENUNCIA?

El grupo Chargeurs no tolera ningún tipo de represalia contra el autor de una denuncia efectuada de buena fe y sin contrapartida económica directa, llamado también denunciante.

El Grupo se compromete a proteger a los denunciantes y a las personas que les hayan ayudado a efectuar la denuncia (los facilitadores) de cualquier forma de represalia.

La identidad del autor de una denuncia, los hechos y la identidad de las eventuales personas denunciadas son estrictamente confidenciales.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Procedimiento de alerta interna



El dispositivo de alerta interno

El uso abusivo del dispositivo de alerta puede dar lugar a sanciones disciplinarias y acciones legales.

¿Qué ocurre en caso de incumplimiento del Código?

El presente Código se aplica a todas las filiales del grupo Chargeurs y a sus colaboradores. Estos deben conocerlo y cumplirlo.

En función de su gravedad, cualquier incumplimiento podrá ser objeto de:

- ◆ una medida correctiva apropiada;
- ◆ una sanción disciplinaria que puede suponer incluso el despido.

Asimismo, el Grupo puede emprender acciones legales.

Chargeurs cuenta con numerosas herramientas para garantizar el buen funcionamiento del Grupo respetando los principios y normas éticas que ha adoptado. Estas herramientas constituyen una primera protección contra los abusos de cualquier tipo.

A tal efecto, podemos citar:

- ◆ las auditorías y diligencias debidas realizadas para seleccionar a nuestros proveedores y socios comerciales;
- ◆ las cartografías de riesgos realizadas periódicamente;
- ◆ las delegaciones de poderes que responsabilizan a la línea jerárquica;
- ◆ el dispositivo de control interno;
- ◆ las formaciones proporcionadas a nuestros empleados.

El Gobierno del dispositivo de cumplimiento es el garante de la difusión de toda la información útil y de la puesta a disposición de los medios que permiten preservar el interés común. El dispositivo de alerta interno interviene cuando las demás herramientas no han funcionado.



Anexos

Carta en favor de la diversidad y la lucha contra las discriminaciones

INTENCIÓN INICIAL: APOYARSE EN LA DIVERSIDAD PARA INNOVAR Y SER MÁS EFICIENTES

El grupo Chargeurs está convencido de que la diversidad de sus colaboradores es una fuente de riqueza, eficiencia e innovación. Por eso hace tiempo que apuesta por un planteamiento en favor de la diversidad cultural, étnica y social.

Los beneficios de este planteamiento son múltiples: optimización de las prácticas de RRHH, refuerzo del diálogo social, mayor creatividad diversificando los puntos de vista y las experiencias.

Este planteamiento también ayuda a reforzar la imagen del Grupo de cara a sus clientes, sus socios comerciales y sus proveedores externos en todo el mundo.

La presente Carta debe contribuir a luchar contra cualquier forma de discriminación, continuando con las acciones emprendidas desde hace varios años:

- ◆ adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a sus 10 principios universales;
- ◆ adopción de un Código de Conducta;
- ◆ adhesión a la Declaración sobre Esclavitud Moderna.

DISCRIMINAR: ¿QUÉ SIGNIFICA?

Discriminar consiste en tratar a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación comparable, debido a un motivo ilícito.

Chargeurs prohíbe cualquier distinción, exclusión o preferencia basada entre otras cosas en el origen, la pertenencia o no a una etnia, una nación o una raza, la pertenencia o no a una religión, el sexo, la orientación sexual, las costumbres, la edad, el embarazo, la situación familiar, el estado de salud, la discapacidad, la apariencia física, las opiniones políticas y las actividades sindicales.

Chargeurs cumple estrictamente con las distintas legislaciones nacionales aplicables, que constituyen los estándares mínimos que deben respetarse en cualquier circunstancia.

La lucha contra las discriminaciones es una prioridad en todas las etapas de la vida profesional: en la selección y contratación, en la evolución de la carrera, la remuneración, el acceso a la formación, a una movilidad, etc.

LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

La discriminación puede ser directa o indirecta. La discriminación indirecta es una práctica aparentemente neutra, pero susceptible de provocar una desventaja particular para algunas personas con respecto a otras.

Por lo tanto, es importante preguntarse por el resultado de una acción o de una conducta: ¿existe el riesgo de poner en desventaja a una persona o a un grupo de personas que presentan características susceptibles de generar una discriminación?

DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

El acoso consiste en atentar contra la dignidad de una persona y crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se puede considerar como un comportamiento discriminatorio cuando está directamente vinculado a uno de los criterios ilícitos.

COMPROMISOS DEL GRUPO CHARGEURS A FAVOR DE LA DIVERSIDAD Y LA LUCHA CONTRA LAS DISCRIMINACIONES

En virtud de la presente Carta, Chargeurs se compromete a:

- ◆ favorecer la representación de la diversidad de sus colaboradores en sus componentes culturales, étnicos y sociales entre la plantilla y a todos los niveles de responsabilidad;
- ◆ garantizar la igualdad de oportunidades teniendo las mismas competencias;
- ◆ promover la aplicación del principio de no discriminación en todas sus formas en todas las acciones de gestión y decisiones del Grupo o de sus filiales, en particular en todas las etapas de la gestión de los recursos humanos;
- ◆ garantizar la igualdad salarial entre los sexos y subsanar las eventuales diferencias de remuneración entre mujeres y hombres en puestos equivalentes;
- ◆ favorecer la representación proporcional de mujeres y hombres en las distintas instancias del Grupo o de sus filiales;
- ◆ sensibilizar y formar a sus dirigentes y directores implicados en la selección de personal, la formación y la gestión de las carreras, sobre los retos de la no discriminación y la diversidad;
- ◆ informar sobre sus compromisos al conjunto de sus colaboradores, clientes, socios comerciales y proveedores, para animarles a respetar y aplicar estos principios;
- ◆ evaluar periódicamente los avances realizados en la aplicación de los compromisos anteriores.

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS Y/O TESTIMONIOS DE UNA DISCRIMINACIÓN

Con el fin de garantizar la eficacia de la presente Carta, Chargeurs se ha dotado de un dispositivo de alerta accesible para cualquier persona con la que el Grupo mantenga relaciones contractuales.

Se ofrece protección a cualquier persona que, de buena fe, denuncie una discriminación a través de este dispositivo, y también al margen de él.

En este sentido, ninguna persona puede ser apartada de un proceso de selección, sancionada, despedida o ser objeto de ninguna medida que afecte a su situación profesional por haber denunciado una discriminación o haber sido testigo de una práctica así.

Procedimiento de regalos

Los regalos e invitaciones deben hacerse con criterio para que no puedan equipararse a un acto de corrupción. Aunque desempeñan un papel importante en el establecimiento y mantenimiento de relaciones comerciales, exponen a los colaboradores que los ofrecen, o que los reciben, a una serie de riesgos. Por lo tanto es esencial saber identificar estos riesgos y tener claras las normas para evitarlos.

ALGUNAS PREGUNTAS QUE CONVIENE PLANTEARSE PARA ESTABLECER LOS CRITERIOS ADECUADOS

El análisis del contexto es siempre útil para valorar la conveniencia de un regalo:

- ◆ ¿Estamos en un periodo de licitación, voto o negociación?
- ◆ ¿Qué marco establece la legislación local?
- ◆ ¿Estamos en un contexto profesional?
No es el caso si:
 - ◆ una invitación incluye a allegados o personas que no participan directamente en el proyecto;
 - ◆ el tiempo de ocio es superior al tiempo dedicado a los intercambios profesionales en un seminario.
- ◆ ¿Cuál es el importe del regalo?
¿Es razonable la invitación?

Prueba de reciprocidad:

- ◆ ¿Estoy en condiciones de ofrecer un regalo o invitación del mismo nivel en el marco de mis funciones?
- ◆ ¿Es compatible el importe con la legislación local y el nivel de vida local?
- ◆ ¿He recibido otros regalos anteriormente?

Buenas prácticas

Dar prioridad a los regalos publicitarios o de un valor simbólico

Pedir la autorización del director en caso de duda sobre el valor de la invitación o del regalo

Lo que no hay que hacer

Aceptar una suma de dinero, aunque sea en forma de préstamo o de fianza, puesta a disposición de forma gratuita de bienes mobiliarios o inmobiliarios, material, viajes u otras prestaciones procedentes de una empresa para uno mismo, un miembro de su familia o de su entorno personal o profesional

Aceptar una invitación o un regalo que nos sitúe en una posición de admisibilidad

Aceptar un regalo o una invitación durante un periodo estratégico (licitación)

Puntos de vigilancia

Evitar cualquier regalo o invitación que pudiera llevar a un observador externo a dudar de la integridad del que hace el regalo o del que lo recibe

Evitar cualquier regalo que pueda influir en la imparcialidad de sus decisiones

No ofrecer ni aceptar regalos en metálico

Procedimiento de alerta interna

A - DENUNCIAR UN INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Cualquier colaborador tiene la posibilidad de alertar a las instancias éticas del Grupo de un incumplimiento del Código de Conducta, de la vulneración de un interés legítimo y, en general, de un incumplimiento grave de una obligación legal que haya podido constatar personalmente.

Con esta finalidad, se ha creado un procedimiento de recogida de denuncias. Este procedimiento, concebido como una herramienta de regulación para el Grupo, tiene por objeto garantizar la correcta aplicación de las prácticas descritas en el Código de Conducta.

El buen funcionamiento de este dispositivo se basa en la responsabilización de cada uno.

B - ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DISPOSITIVO

¿Quién puede presentar una denuncia?

Cuando las informaciones relativas a la denuncia se han obtenido en el marco de actividades profesionales y tratan sobre hechos que se han producido o son muy susceptibles de producirse en la empresa, las personas siguientes pueden enviar una denuncia a través del dispositivo interno, sobre todo cuando consideran que es posible subsanar eficazmente la vulneración mediante esta vía y no se exponen a un riesgo de represalias (Ley 2016-1691 art. 8, I-A modificado):

- ◆ los empleados, antiguos empleados y candidatos a un puesto de trabajo;
- ◆ los accionistas, socios y titulares de derechos de voto en la asamblea general;
- ◆ los miembros del órgano de administración, de dirección o supervisión;
- ◆ los colaboradores externos u ocasionales;
- ◆ los cocontratantes de la empresa en cuestión, sus subcontratistas o los empleados y miembros del órgano de administración, de dirección o de supervisión de estos cocontratantes y subcontratistas.

Sea cual sea su posición, el autor de la denuncia debe:

- ◆ actuar sin contrapartida económica directa;
- ◆ actuar de buena fe, es decir, no actuar en el mismo momento en que tenga conocimiento de la falsedad de los hechos denunciados;
- ◆ haber tenido conocimiento de los hechos personalmente cuando la información no se ha obtenido en el contexto de las actividades profesionales.

Si no se respetan estas condiciones, el autor de la denuncia perderá el beneficio de la protección que ofrece el presente dispositivo.

Procedimiento de alerta interna

¿Qué hechos pueden ser objeto de una denuncia?

El derecho de denunciar se puede ejercer para los hechos siguientes:

- ◆ un crimen o un delito;
- ◆ una vulneración grave y manifiesta de la ley o la normativa;
- ◆ una amenaza o un perjuicio para el interés general;
- ◆ una violación o un intento de disimular una violación de un compromiso internacional periódicamente ratificado o aprobado por Francia, un acto unilateral de una organización internacional adoptado sobre la base de dicho compromiso, del derecho de la Unión Europea, de la ley o de la normativa.

Cualquier violación del Código de Conducta en vigor en el grupo Chargeurs es susceptible de representar, si no es un crimen o un delito, una amenaza o un perjuicio para el interés general.

Sea cual sea la naturaleza de los hechos constatados, no existe obligación alguna de presentar una denuncia.

La denuncia es siempre facultativa, por lo que un colaborador no puede sufrir consecuencias en caso de no utilizar el dispositivo.

C - PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA

Recordatorio de la organización ética del grupo Chargeurs

Diferentes instancias garantizan las funciones éticas en el grupo Chargeurs:

El Director de Cumplimiento

Es el único destinatario de todas las denuncias.

Distribuye las denuncias entre los Referentes de división para un tratamiento más eficaz.

Gestiona directamente las denuncias que incumben a un colaborador de su perímetro.

Los Referentes de Cumplimiento de cada actividad, en colaboración con los Directores de Actividades

Gestionan las denuncias relacionadas con los hechos denunciados en la división de la que se ocupan de la dirección de recursos humanos.

El Comité Ético

Contribuye a la definición y a la puesta en marcha de la política del grupo Chargeurs en materia de ética. También vela por la correcta aplicación y la evolución de las normas éticas en el Grupo.

Es informado de las denuncias recibidas y de su seguimiento.

En los casos más graves, puede hacerse cargo de la denuncia y gestionarla directamente.

Procedimiento de alerta interna

Denuncia interna

La denuncia se transmite por correo electrónico a la dirección siguiente:

alertes@chargeurs.com

Está estrictamente prohibido poner a otro destinatario en copia de esta dirección electrónica. Se trata en efecto de garantizar la protección de la confidencialidad de la identidad del denunciante.

El denunciante debe identificarse, a cambio de un compromiso firme de confidencialidad por parte del grupo Chargeurs (véase «Confidencialidad» más abajo).

Facilita los hechos, informaciones o documentos, sea cual sea su forma o su formato, con el fin de respaldar su denuncia, si dispone de estos elementos.

La denuncia es recibida exclusivamente por el Director de Cumplimiento, actualmente Joëlle Fabre-Hoffmeister.

Posteriormente es transmitida al Referente de Cumplimiento de la actividad o al DRH de la actividad en cuestión que instruye el expediente.

Si el denunciante es un empleado y estima que una información podría crear dificultades en caso de que participen los directores de la actividad en la que ejerce sus funciones, puede solicitar que la denuncia sea instruida directamente por el Director de Cumplimiento.

Del mismo modo, el Director de Cumplimiento puede decidir sobre la conveniencia de instruir directamente la denuncia.

En caso de que la denuncia afecte al Director de Cumplimiento, se remitirá directamente al Comité Ético. Este es informado de las denuncias recibidas y de su seguimiento.

En los casos más graves, puede hacerse cargo de la denuncia y gestionarla directamente.

El hecho de obstaculizar, de la manera que sea, la transmisión de una denuncia es sancionado penalmente.

El denunciante es informado, en un plazo de 7 días laborables:

- ◆ de la buena recepción de su denuncia;
- ◆ del plazo necesario para analizar su admisibilidad, que no podrá ser superior a 30 días laborables;
- ◆ del hecho de que será informado por correo confidencial del curso que se ha dado a su denuncia, tras el examen previo de admisibilidad.

Casos en los que puede efectuarse directamente una divulgación pública:

Una divulgación pública es una divulgación efectuada al margen de cualquier procedimiento de denuncia interna o externa. La denuncia interna de la empresa es la que se describe en el presente procedimiento. La denuncia externa es la que se efectúa ante una autoridad mencionada en el anexo del decreto n° 2022-1284 del 3 de octubre de 2022.

La divulgación pública de una denuncia es posible en última instancia, cuando el denunciante ha presentado una denuncia interna y no se ha tomado ninguna medida apropiada como respuesta en un plazo de 3 meses.

Procedimiento de alerta interna

Además, tratándose de informaciones obtenidas en el contexto de la actividad profesional, la denuncia puede hacerse directamente pública en caso de peligro inminente o manifiesto para el interés general, sobre todo cuando existe una situación de urgencia o un riesgo de perjuicio irreversible.

El autor de la denuncia que haga pública una divulgación al margen de los casos descritos anteriormente perderá el beneficio del estatuto de «denunciante».

D - TRATAMIENTO DE LA DENUNCIA

Examen previo

Cada denuncia da lugar a un examen previo de su admisibilidad por el Director de Cumplimiento cuando instruye directamente el expediente y por sus Referentes en los demás casos.

Este examen previo tiene como objetivo asegurarse de la seriedad de la denuncia. En particular, se verifica que la denuncia entre en el ámbito de aplicación del procedimiento.

El examen previo de admisibilidad no podrá superar los 30 días laborables a partir de la fecha de recepción de la denuncia.

Al finalizar el examen, el denunciante es informado del curso que se da a su denuncia: archivado si la denuncia no reviste seriedad o investigación interna en el caso contrario.

En caso de archivado, el denunciante es informado de los motivos por los que su denuncia no cumple con las condiciones de admisibilidad. Entonces todos los datos comunicados se destruyen de inmediato.

Registro y tratamiento de los datos

Solo se pueden registrar y tratar los datos siguientes:

- ◆ identidad, función y datos de contacto del denunciante;
- ◆ identidades, funciones y datos de contacto de las personas a las que hace referencia una denuncia;
- ◆ identidades, funciones y datos de contacto de las personas que intervienen en la recogida o en el tratamiento de la denuncia;
- ◆ hechos señalados y cualquier elemento recogido en el marco de la verificación de los hechos señalados;
- ◆ informe de las operaciones de verificación;
- ◆ curso dado a la denuncia.

Confidencialidad

Las personas encargadas de la recogida y el tratamiento de la denuncia están sujetas a una obligación de confidencialidad reforzada. En particular, la identidad del denunciante, los hechos objeto de la denuncia y la identidad de las personas denunciadas se mantendrán estrictamente confidenciales.

En caso de que, para las estrictas necesidades de gestión de la denuncia, estos elementos tuvieran que comunicarse a un tercero, este tercero estará sujeto a la misma obligación de confidencialidad reforzada. En este caso, los elementos que puedan identificar al denunciante solo podrán divulgarse con el consentimiento de este, salvo divulgación a la autoridad judicial. En todo caso, la identidad del denunciante no podrá comunicarse nunca a la persona señalada en la denuncia.

Procedimiento de alerta interna

El denunciante también está sujeto a una obligación de confidencialidad reforzada, tanto en lo que respecta al ejercicio de la denuncia como al contenido de la misma. Esta obligación es aplicable sin límite de tiempo, salvo en caso de procedimiento judicial y únicamente para las informaciones estrictamente necesarias para el ejercicio de los derechos de la defensa.

Cualquier incumplimiento de la obligación de confidencialidad arriba mencionada podría dar lugar a una sanción a su autor que puede llegar incluso a la ruptura del contrato laboral, llegado el caso por falta grave o equivalente. Este incumplimiento también es sancionado penalmente.

Asimismo, el autor de la denuncia perdería el beneficio de la protección establecido en el presente dispositivo.

Información de las personas denunciadas

Cuando una denuncia parece admisible y se pone en marcha una investigación interna, la persona o las personas denunciadas son informadas por el Director de Cumplimiento.

Sin embargo, cuando son necesarias medidas cautelares, en particular para evitar la destrucción de pruebas, esta información no se realizará hasta que se hayan adoptado estas medidas.

Desarrollo de la investigación

Si demuestra que puede haberse producido un comportamiento contrario a las normas éticas, la persona encargada de la gestión de la denuncia recurre de inmediato al Comité Ético, que adopta todas las medidas que considera útiles (verificaciones complementarias, opinión para iniciar un procedimiento disciplinario y/o judicial);

Las operaciones de verificación concluyen con el archivado sin objeto de la denuncia, con la adopción de las medidas correctivas apropiadas o con el inicio de un procedimiento disciplinario y/o judicial. Todas estas acciones deben desarrollarse en un plazo no superior a los 3 meses a partir de la recepción de la denuncia, salvo que las verificaciones que deban realizarse sean especialmente complejas.

Durante este plazo, el denunciante sigue sujeto a la obligación de confidencialidad más estricta y no puede informar de los hechos que denuncia a ninguna autoridad, independientemente de su naturaleza, ni a un tercero.

Procedimiento de alerta interna

Conservación de los datos recopilados

Los datos recopilados son susceptibles de ser objeto de un tratamiento automatizado.

En este caso, la persona denunciada es informada de su derecho de rectificación y supresión de los datos por un motivo legítimo, sin que pueda obtener la identidad del autor de la denuncia.

Los datos relativos a las denuncias efectuadas se destruirán:

- ◆ inmediatamente después del examen previo de admisibilidad en caso de que la denuncia no se considere seria;
- ◆ en un plazo de 2 meses a partir de que concluyan las operaciones de verificación cuando la denuncia no va seguida de un procedimiento disciplinario o judicial.

Al finalizar el procedimiento disciplinario o judicial, cuando se entabla un procedimiento de esta naturaleza. En caso de que la persona denunciada entablara un procedimiento judicial para impugnar el procedimiento disciplinario iniciado contra ella, los datos se conservarán hasta que finalice el procedimiento judicial.

E - RESPONSABILIDAD DEL DENUNCIANTE

El uso abusivo del presente dispositivo puede ser objeto de una sanción disciplinaria que puede llegar a la ruptura del contrato laboral, llegado el caso por falta grave o equivalente.

Cualquier uso abusivo también puede desembocar en acciones judiciales sobre la base de la difamación, conforme a las normas de derecho aplicables localmente.

F - PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

El denunciante no puede ser apartado de un proceso de selección, sancionado, despedido o discriminado de ninguna manera, directa o indirecta, por haber presentado una denuncia interna de buena fe y respetando el presente procedimiento, en aplicación del artículo L. 1121-2 del Código de Trabajo.

Tampoco puede ser objeto de amenazas o de intentos de recurrir a estas medidas.

Cualquier acto o decisión que contravenga las anteriores disposiciones se considerará nulo de pleno derecho.

Cualquier trato desfavorable, cualquier represalia, directa o indirecta, por parte de cualquiera de los empleados del grupo Chargeurs contra un empleado que haya presentado una denuncia en el marco del presente dispositivo dará lugar a una sanción disciplinaria que puede llegar a la ruptura del contrato laboral, llegado el caso por falta grave o equivalente.

Cualquier procedimiento dirigido contra un denunciante debido a las informaciones denunciadas o divulgadas podrá, si se considera abusivo o dilatorio, ser sancionado con una multa civil de 60.000 €, sin menoscabo de los daños y perjuicios que pudieran concederse al denunciante.

Procedimiento de alerta interna

G - PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS RELACIONADAS CON EL DENUNCIANTE

Las disposiciones relativas a la protección del denunciante son aplicables a las personas siguientes:

- ◆ Los Facilitadores, entendidos como cualquier otra persona física o cualquier persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro que ayude a un denunciante a efectuar una denuncia o una divulgación;
- ◆ Las personas físicas relacionadas con un denunciante que puedan ser objeto de medidas de represalia en el marco de su actividad profesional por parte de su empleador, su cliente o el destinatario de sus servicios;
- ◆ Las entidades jurídicas controladas por el denunciante, para las que trabaja o con las que tiene una relación profesional.

Conflictos de intereses

La política de Chargeurs sobre los conflictos de intereses y sus principios éticos asociados se aplica a todos los dirigentes, miembros del consejo de administración y colaboradores de todas las entidades del Grupo (colectivamente, los «**Colaboradores**»).

Chargeurs respeta plenamente la vida privada de sus Colaboradores y reconoce que pueden formar parte de asociaciones sin ánimo de lucro u organizaciones benéficas y, en general, de redes financieras, comerciales, cívicas o comunitarias legítimas fuera de su trabajo. En este contexto, puede producirse un conflicto de intereses entre sus intereses personales y los de la empresa.

Los conflictos de intereses son susceptibles de exponer a Chargeurs y a sus Colaboradores a un riesgo de reputación y conducir potencialmente a un riesgo de corrupción y de sanciones.

Por lo tanto, Chargeurs espera que sus Colaboradores presten especial atención a los conflictos de intereses para evitar cualquier situación en la que sus intereses personales pudieran interferir con los del Grupo Chargeurs.

La política de Chargeurs descrita a continuación está pensada para ayudar a sus Colaboradores a identificar las situaciones de riesgo y adoptar el enfoque correcto, siendo la transparencia la regla de oro en materia de conflicto de intereses.

A - ¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERESES?

El conflicto de intereses se refiere a cualquier situación en la que el interés personal de un dirigente, consejero o colaborador, influya real o potencialmente en el ejercicio imparcial, objetivo e independiente de sus funciones y responsabilidades profesionales, o que se perciba como que tiene una influencia.

La Agencia Francesa Anticorrupción considera que constituye un conflicto de intereses «cualquier situación de interferencia entre la función ejercida en una empresa y un interés personal, de modo que esta interferencia influya o parezca influir en el ejercicio independiente, imparcial y objetivo de la función por cuenta de dicha empresa» (Guía de la Agencia Francesa Anticorrupción sobre la prevención de los conflictos de intereses en la empresa).

La existencia de intereses personales no define en sí misma y por sí sola el conflicto de intereses. Solo en caso de interferencia entre los intereses personales y los intereses del Grupo Chargeurs surge el conflicto de intereses y el riesgo para la persona en cuestión de hacer prevalecer sus intereses personales.

B - TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERESES

Los intereses en juego pueden adoptar diversas formas (ventajas comerciales, financieras o personales) y pueden ser directos o indirectos, es decir, afectar tanto a la misma persona como a sus allegados.

Conflictos de intereses

El conflicto de intereses puede ser:

- ◆ **Real:** cuando el interés personal de un Colaborador interfiere con el de Chargeurs.
- ◆ **Potencial:** cuando el interés personal de un Colaborador es susceptible, por su acción o la de un tercero, de interferir con el de Chargeurs.
- ◆ **Aparente:** cuando un tercero sospecha de o percibe un conflicto de intereses.

EJEMPLOS DE SITUACIONES DE RIESGO EN EL ENTORNO PROFESIONAL

Diferentes tipos de conflictos de intereses son posibles y pueden producirse involuntariamente.

Los ejemplos siguientes presentan un resumen del abanico de situaciones y comportamientos que constituyen o pueden constituir un conflicto de intereses.

Esta lista no es exhaustiva y, en caso de duda, se recomienda pedir consejo:

- ◆ El hecho, para un Colaborador de Chargeurs responsable de contratar a una persona para un puesto de trabajo, de tener un vínculo personal (de parentesco, por ejemplo) con uno de los candidatos al puesto.
 - ◆ El hecho de que un Colaborador tenga como superior jerárquico a un pariente o un amigo que influya en sus responsabilidades profesionales, su salario y la evaluación de su carrera.
- A título de ejemplo, un Colaborador debe pedir la aprobación del Grupo para cualquier decisión relativa a la contratación o la carrera profesional de una persona con la que tenga un vínculo personal. Tiene estrictamente prohibido ser el único que decida sobre la contratación, las responsabilidades, la remuneración, las ventajas, los objetivos o las evaluaciones para sí mismo o para cualquier persona con la que tenga un vínculo personal.
- ◆ El hecho, para un Colaborador, de intervenir o actuar para que la empresa adquiera bienes o servicios suministrados por una tercera empresa en la que él mismo o una persona cercana ejerza responsabilidades susceptibles de influir en el desarrollo del contrato en cuestión.
 - ◆ El hecho de participar en la selección de un proveedor externo en el que el Colaborador, o una persona cercana, tenga participaciones, funciones o un interés financiero personal
 - ◆ El cónyuge de un Colaborador es accionista o dirigente en una empresa que es competencia del Grupo.
 - ◆ El hecho de ocupar un cargo o función o tener un interés financiero en cualquier empresa que sea de la competencia, un cliente, un proveedor o un socio comercial del Grupo Chargeurs cuando las funciones ejercidas en Chargeurs permiten influir en la relación.
 - ◆ El hecho, para un consejero, de aceptar honorarios y ofrecer asesoramiento a una empresa que es competencia del Grupo Chargeurs.

Conflictos de intereses

C - ¿QUÉ HACER EN CASO DE CONFLICTO DE INTERESES REAL, POTENCIAL O APARENTE?

Todos los dirigentes, consejeros o colaboradores del Grupo Chargeurs deben prestar especial atención a los conflictos de intereses y evitar cualquier situación en la que sus intereses personales pudieran interferir con los de Chargeurs.



Buenas prácticas

Cualquier Colaborador que tenga un conflicto de intereses u observe un conflicto de intereses que implique a otro Colaborador debe:

Informar rápidamente a su superior jerárquico, al Director de Recursos Humanos de su entidad, al Referente ético y de cumplimiento de su entidad y/o al Director de Cumplimiento del Grupo para pedir consejo. Este deber de transparencia tiene como objetivo permitir un análisis detallado de los hechos y gestionar la situación identificada respetando los principios éticos del Grupo y la vida privada de los Colaboradores.

Abstenerse de participar en ninguna acción o retirarse del proceso de decisión en cuestión a la espera de un análisis detallado de la situación y/o de medidas correctivas.

Lo que no hay que hacer

Ocultar la existencia de un conflicto de intereses.



Fiabilidad
Compromiso
Pasión
Valentía

Código de Conducta



Sede central
7, rue Kepler
75116 Paris - France
Tel : +33 (0)1 47 04 13 40
www.chargeurs.com

COMMUNICATION
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.