

CÓDIGO



ÉTICO

CONTENIDO



EL MENSAJE DEL PRESIDENTE _____ **3**

ECOMITÉ EJECUTIVO Y COMPROMISO DEL RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO ____ **4**

I. INTRODUCCIÓN _____ **5**

- 1. Introducción6
- 2. Valores de Adisseo7
- 3. Leyes y reglamentaciones vigente8

II. NUESTROS COMPROMISOS COMO EMPRESA _____ **9**

- 1. Soborno y pagos con fines de corrupción10
- 2. Blanqueo de dinero10
- 3. Sanciones económicas y embargos.....11
- 4. libre competencia y cumplimiento de las leyes.....11

III. NUESTROS COMPROMISOS COMO EMPLEADOR____ **12**

- 1. Garantizar la seguridad del lugar de trabajo.....13
- 2. Conflicto de interés13
- 3. Protección de datos personales.....13
- 4. Programa de formación.....14
- 5. Diversidad e igualdad de oportunidades.....14
- 6. Acoso y violencia14
- 7. Información confidencial.....15
- 8. Relaciones con los medios de comunicación y uso de medios sociales.....15

IV. NUESTRO COMPROMISO COMO CIUDADANO CORPORATIVO RESPONSABLE _____ **16**

- 1. Respetar el medioambiente.....17
- 2. Respetar los derechos humanos.....17
- 3. Seguridad alimentaria.....17
- 4. Compromiso con las comunidades.....17

V. NUESTRO COMPROMISO COMO EMPLEADO Y/O SUPERVISOR _____ **18**

VI. DENUNCIA CONFIDENCIAL Y POLÍTICA ANTIREPRESALIAS _____ **20**

- 1. Presentar una denuncia21
- 2. Confidencialidad21
- 3. Procesamiento de la denuncia e investigación.....21
- 4. Protección de datos.....22
- 5. Política antirepresalias22





EL MENSAJE DEL PRESIDENTE

Estimados compañeros,

El éxito de una empresa se basa principalmente en la confianza—no solamente en lo que concierne a sus socios, accionistas sino también y particularmente con respecto a sus empleados.

La confianza no se puede dar por sentada. Debe ganarse asegurando transparencia, veracidad y equidad.

La integridad ha sido y sigue siendo uno de los valores de Adisseo, teniendo esto presente, hemos desarrollado este Código Ético para todos los empleados de Adisseo.

El Código Ético establece los principios y las reglas de conducta que cada uno de vosotros, independientemente de su cargo o puesto de trabajo, se compromete a cumplir e implementar diariamente según el contexto de sus funciones. El objetivo de este código es proporcionarles una guía para aquellas situaciones en las que podrían sentir la necesidad de verse reafirmados en cuanto a sus decisiones.

Si bien este código puede que no cubra cada una de las situaciones delicadas a las que podrían tener que enfrentarse, en estos casos, los principios de respeto, equidad, transparencia y precaución deben ser los puntos de referencia para ayudarles a determinar qué decidir y cómo actuar.

Estoy convencido que el éxito de Adisseo no puede dissociarse del bienestar de nuestro entorno y comunidades. No podemos pensar en tener éxito sin ser cumplidores y responsables respecto a nuestros accionistas.

Espero que cada uno de vosotros cumpla con las reglas del Código en todo momento, y asuma la responsabilidad de su propia conducta.

Muy atentamente,

Zhigang HAO
CEO, Adisseo Group



“Todos somos responsables de la reputación de **ADISSEO**. Sé que puedo contar con vosotros para poner la integridad y los hábitos de empresa sostenible en el centro de todo lo que hacemos.”

ECOMITÉ EJECUTIVO Y COMPROMISO DEL RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Este Código Ético es realmente importante para el éxito de Adisseo. La Ética se aplica a la conducta de todos los empleados del Grupo Adisseo, en cualquier parte del mundo, a todos los niveles de la Empresa, sin excepción ninguna.

Cada uno de nosotros, como representante y miembro de la Comunidad Adisseo, se compromete personalmente a seguir este Código, tanto en su letra como en su espíritu.

Siempre debe recordar que:

- los principios éticos expuestos en este código no son opcionales: ustedes deben respetarlos
- ustedes dan el ejemplo: la imagen de Adisseo, la confianza de todos nuestros accionistas, dependen de cada uno de nosotros
- serán evaluados no solamente en lo que hacen sino también en como lo hacen.



Zhigang HAO
Chief Executive Officer



Frédéric JACQUIN
Chief Operating Officer



Virginie CAYATTE
Executive Finances
Vice President



Jean-François ROUS
Executive Vice
President Innovation



Fabien SIGUIER
Executive Vice President Human
Ressources and Transformation



Frank CHMITELIN
Executive Vice President
Strategy, Sustainable
Development and Safety



Hervé ALEXANDRE
SBU Methionine
Executive Director



Sebastian MARTEN
Executive Director
SBU Specialties



Bruno MICHENZI
Vice President
Sales & Marketing



Marc PROTO
Executive Vice President
Cost Competitiveness



Gary WANG
Great China Excutive
Vice-President



I. INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN



ADISSEO da suma importancia a su buena reputación por honestidad, integridad y valores éticos en la gestión de sus asuntos de negocio. Este Código Ético es una reafirmación de la importancia de tener el máximo nivel en lo que concierne la conducta y los valores éticos, tal como:



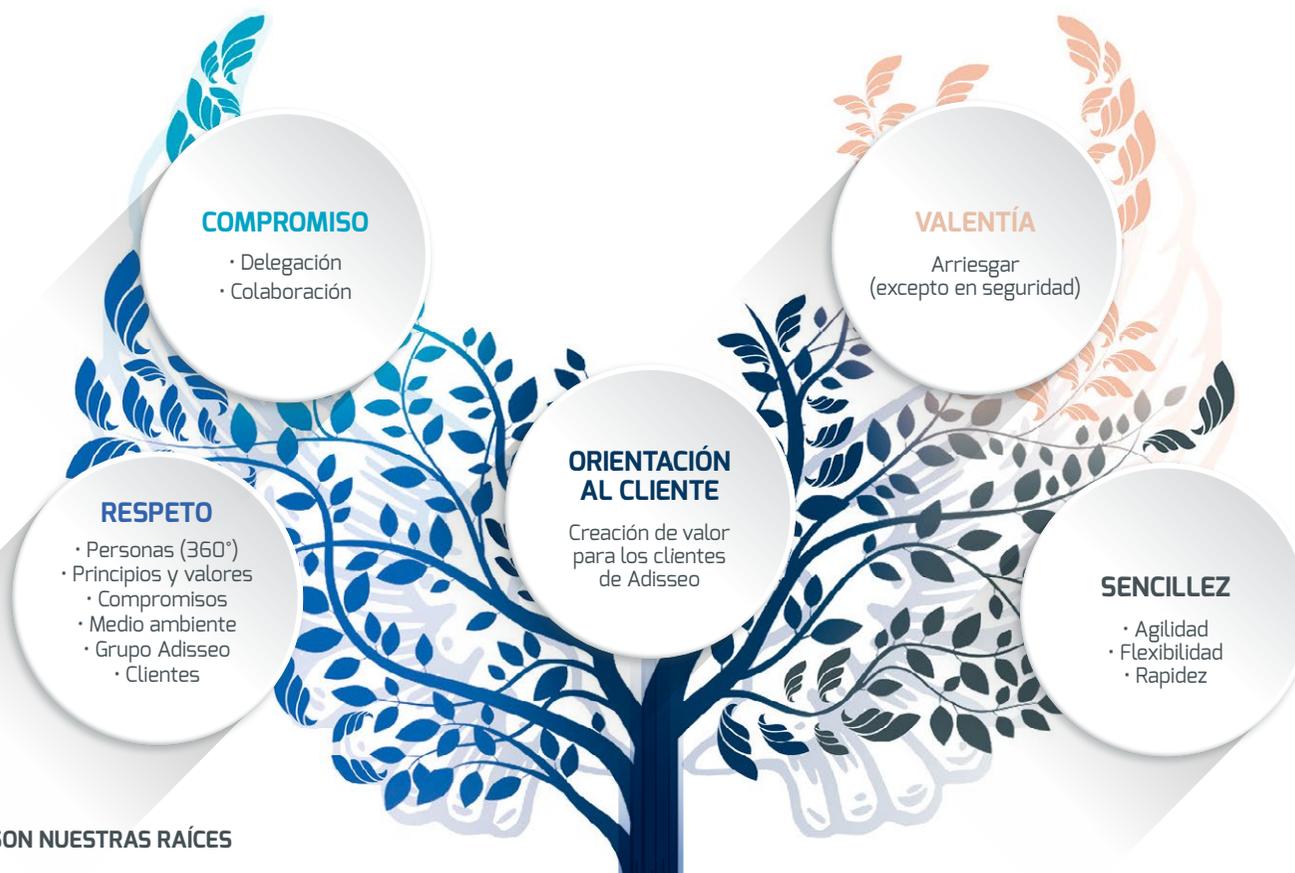
Estos valores solamente se pueden alcanzar y mantener gracias a los actos y a la conducta de toda la plantilla de la Empresa, además de aquellas personas o entidades que actúan en representación de la Empresa. Los empleados de la Empresa deben comportarse de manera que **aseguren el mantenimiento de estos valores, y contribuyan a mantener un entorno laboral respetuoso, leal y honrado.**

Este Código Ético se ha realizado con una perspectiva de conformidad con las leyes locales vigentes y alcanzar las más altas expectativas de ADISSEO. En la medida en que este Código Ético difiera de cualquier ley local vigente, se aplicará el valor más restrictivo. Si tiene cualquier duda ante un posible conflicto que surja entre el Código Ético y cualquier ley local vigente, se le ruega que lo consulte al Responsable de Cumplimiento Normativo para que determine la decisión conforme y adecuada que proceda.

ADISSEO prohíbe la participación en cualquier actividad prohibida por la ley o reglamentaciones vigentes. **ADISSEO se compromete también a cumplir con los valores éticos y profesionales del más alto nivel.** ADISSEO no consiente ninguna conducta inapropiada, inmoral, o abusiva por parte de cualquier Empleado o Personal.

Además, ADISSEO prohíbe estas conductas inapropiadas, inmorales o abusivas, tanto ante cualquier acoso sexual u otras formas de acoso, por parte de cualquier persona no empleado o que colabore con ADISSEO, tal como comerciales, proveedores, clientes u otras terceras partes, con quienes los Empleados y el Personal están obligados a trabajar o con quienes se espera que trabajen. No obstante, podrían presentarse situaciones en las cuales los Empleados o el Personal piensan que la otra persona ha actuado de tal manera que no respeta el cumplimiento de los valores que **ADISSEO trata de mantener. Se recomienda a los Empleados o el Personal de ADISSEO que creen de buena fe que puede haber una violación de estos valores,** que informen de esta supuesta violación al Responsable de Cumplimiento Normativo, al Departamento de Recursos Humanos, o a su Supervisor. ADISSEO se compromete a proteger a los Empleados y al Personal de cualquier intromisión o represalia por haber realizado una divulgación protegida o por haber rechazado una orden ilegal.

2. VALORES DE ADISSEO



■ NUESTROS VALORES SON NUESTRAS RAÍCES

ESPIRITU DE EQUIPO
 Nos convierte en solidarios tanto ante los éxitos como ante las dificultades. Para lograr alcanzar el éxito juntos, compartimos la información, los esfuerzos y los proyectos.

RESPONSABILIDAD
 Cada uno de nosotros contribuye con sus actos al éxito de la empresa en interés del bien común. Fomentamos el espíritu de decisión, el sentido de urgencia, la valentía y la delegación. Asumimos nuestras responsabilidades.

INTEGRIDAD
 Entre nosotros y con nuestros clientes y socios, nuestros actos están siempre en sintonía con nuestras palabras y nuestros valores. Triunfamos juntos con honestidad y transparencia.

CREATIVIDAD
 Debe abrirnos nuevos caminos y nuevas formas de triunfar juntos. Dejamos un amplio margen a la iniciativa y la innovación, respaldamos las nuevas ideas y los «pioneros» de Adisseo, sentimos curiosidad por salir a buscar nuevas ideas en el exterior.

CULTURA DE RESULTADOS
 Convierte nuestros actos en eficaces y medibles, lo que nos permite ofrecer lo esperado por la empresa y los equipos, a nivel tanto cuantitativo como cualitativo. Para todos nosotros, el éxito pasa por la búsqueda del rendimiento, mejorar continuamente y escuchar a nuestros clientes.

3. LEYES Y REGLAMENTACIONES VIGENTES



En el caso de que surja alguna pregunta o duda en cuanto a la existencia de estas normas, el empleado debe solicitar asesoramiento al Responsable de Cumplimiento Normativo. ADISSEO ha designado a la empleada siguiente como Responsable de Cumplimiento Normativo del Grupo:

Compliance department
ADISSEO France S.A.S.
10, place du Général de Gaulle
92160 - Antony (France)
compliance@adisseo.com

Según el país de que se trate, puede encontrar su lista de personas de contacto en la página web [idoo/Compliance](#):

<https://intranet-new.adisseo.com/groupe/compliance/>



1. SOBORNO Y PAGOS CON FINES DE CORRUPCIÓN



Queda prohibido, a todos los empleados de Adisseo, tanto como a cualquier persona que actúe en representación de Adisseo, hacer o aceptar, ofrecer o prometer hacer o aceptar cualquier tipo de soborno ya sea por haber recibido cualquier beneficio o no.

Ningún tipo de soborno debe ser proporcionado, ofrecido o aceptado por parte de cualquier persona a cambio de recomendar, comprar, suministrar o administrar los productos de Adisseo o de un compromiso para seguir haciendo esto. Nada debe ser ofrecido, proporcionado o aceptado de una forma o con condiciones que tuvieran una influencia inadecuada sobre la acción o conducta de una persona, o que diese la apariencia de que así fuese. Los empleados y cualquier persona que actúe en representación de Adisseo no deben dar la impresión de influir significativamente en los proveedores, clientes o funcionarios del gobierno de una forma u otra.

Queda prohibido a los empleados aceptar cualquier obsequio o gratificación/ invitación por parte de clientes o proveedores de cualquier forma en absoluto (en particular, cantidades de dinero, mercancía, servicios, ocio, o viaje) salvo cuando el obsequio o gratificación/invitación tenga un valor simbólico, o si el empleado obtuviese las aprobaciones necesarias según la política de obsequios de Adisseo.

Adisseo favorece la selección de sus socios según su capacidad y compromisos para cumplir con los principios anticorrupción establecidos en este Código y la Política Anti soborno de Adisseo.

La Política Anti soborno de Adisseo proporciona más detalles para prestar ayuda a los empleados en cuanto a identificar posibles casos de corrupción, recomendaciones y procedimientos para cumplir con las normas internas y las leyes vigentes (tal y como la US FCPA [Ley estadounidense de Prácticas de Corrupción en el extranjero], la Ley de Soborno del Reino Unido, las Leyes anticorrupción en Francia o las Leyes anticorrupción en China) y los procesos de selección para nuestros Socios.

En cualquier momento, se facilitará orientación a los empleados por parte de la Responsable de Cumplimiento Normativo del Grupo. En caso de duda, consulte su supervisor o la Responsable de Cumplimiento Normativo : compliance@adisseo.com

2. BLANQUEO DE DINERO



Este Código Ético prohíbe a la Empresa y a las personas o entidades actuando en su representación involucrarse o prestar asistencia en el blanqueo de dinero. No habrá ningún intento de ocultar o disfrazar la naturaleza, localización, procedencia, propiedad o control del dinero a través de transacciones o movimientos de fondos desde una institución financiera o jurisdicción hacia otra.



3. SANCIONES ECONÓMICAS Y EMBARGOS



La Empresa cumple con todas las disposiciones nacionales e internacionales que se aplican a su negocio. Los empleados no deben negociar con particulares y entidades sobre listas relativas a autorizaciones, de lo contrario infringirán las disposiciones aplicables.

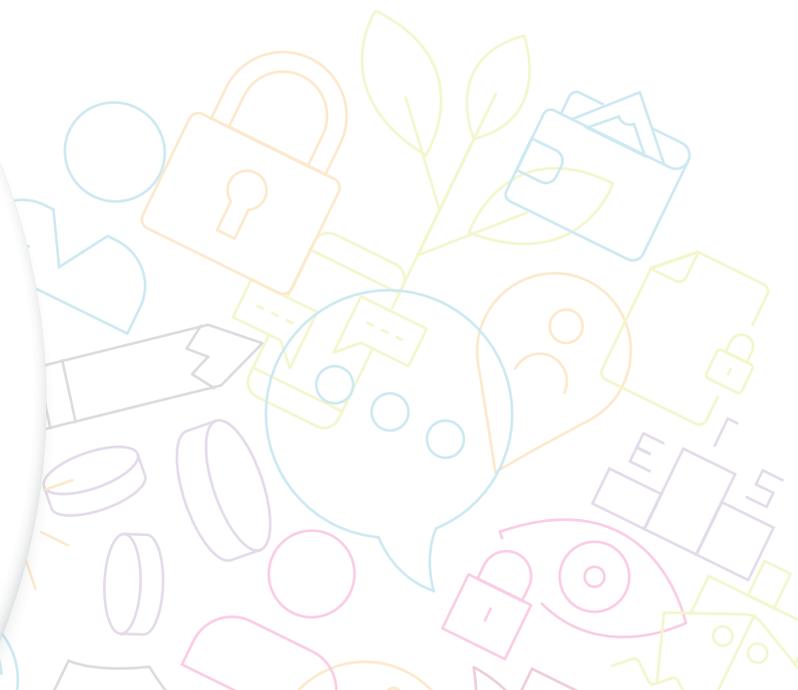
4. LIBRE COMPETENCIA Y CUMPLIMIENTO CON LAS LEYES SOBRE LA COMPETENCIA



La Empresa apoya y lucha por una libre competencia y se compromete a cumplir con las leyes vigentes sobre la competencia. La Empresa se abstendrá de realizar cualquier actividad que pueda restringir la libre competencia o que cause problemas relativos a la legislación sobre la competencia.

Concretamente, Adisseo no colabora con los competidores en cárteles, y no participa en la fijación de precios, reparto de mercado o licitación fraudulenta. Adisseo debe incluso evitar dar la sensación de tener una conducta no competitiva.

Del mismo modo, teniendo cuidado en cumplir con la legislación antimonopolio, Adisseo no intercambia datos empresariales confidenciales con sus competidores.





III. NUESTROS COMPROMISOS COMO EMPLEADOR

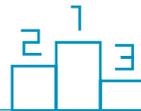
1. GARANTIZAR LA SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO



Nos comprometemos a mantener seguros los lugares de trabajo, para que cumplan con las leyes vigentes en cuanto a la salud y la seguridad en el trabajo, tanto como nuestras propias normas. Las normas de seguridad se desarrollaron para proteger a nuestros empleados y para que nuestras operaciones resulten lo más seguras posibles. Estas normas se deben seguir atentamente.

Es fundamental que cada empleado entienda las normas específicas de salud, de seguridad y de prevención asociadas con su trabajo. Cualquier riesgo o problema tiene que ser señalado inmediatamente para evitar todo tipo de accidente o daño.

2. CONFLICTO DE INTERÉS



Los empleados deben abstenerse de participar en cualquier actividad o aventura empresarial que podría entrar en conflicto con los intereses de ADISSEO. Por ejemplo, los empleados no aceptarán pagos personales u otros beneficios por parte de proveedores de servicios de la Empresa, y tampoco tomarán ningún tipo de acción en representación de la Empresa a fines de lucro personal. **Los empleados ni aceptarán un segundo trabajo ni intentarán conseguir un interés financiero con un cliente, competidor o proveedor de la Empresa con los que haya un conflicto actual o detectado.**



3. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES



La Empresa respeta la privacidad y la integridad de sus accionistas y empleados y pretende aplicar normas estrictas cuando se trata de datos personales. **La Empresa recoge y conserva solamente aquella información personal que está autorizada por la ley y que es conveniente para su funcionamiento efectivo, incluyendo la recopilación, procesamiento y el almacenamiento de los datos personales.** Todos los datos personales recopilados y conservados por la Empresa se procesarán equitativamente, legalmente y cuidadosamente y de una manera que proteja la privacidad de su personal y otros particulares.





4. PROGRAMA DE FORMACIÓN

El crecimiento profesional y la formación profesional de los empleados son factores determinantes para el éxito de ADISSEO. La calidad del trabajo realizado por los empleados de ADISSEO es crucial para el crecimiento de la Empresa. La selección de cualquier empleado o empleada y su nombramiento para un puesto de trabajo se basan exclusivamente en sus cualificaciones y sus aptitudes conforme a las disposiciones legales vigentes. La Empresa pretende proporcionar a sus empleados comunicación y formación a fin de conceder a los empleados y a la Empresa la posibilidad de maximizar sus competencias y altos niveles. La Empresa proporcionará la capacitación sobre el cumplimiento de normas, de forma regular, a determinados empleados.

5. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



La Empresa ofrece iguales oportunidades para el empleo, incluyendo un trato equitativo en la contratación, ascenso, formación, remuneración, cese de contrato y medidas disciplinarias, a todos sus empleados independientemente de la raza, el color, la religión, el país de origen, el sexo, la orientación sexual, el estado civil, la edad, la discapacidad física o mental, o cualquier otra condición protegida por la ley. Todos los empleados deben llevar a cabo sus tareas con el debido respeto a este reglamento.

6. ACOSO Y VIOLENCIA



Todos tenemos el derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia o acoso ilícito. En Adisseo, no toleraremos:

- Acoso de cualquier tipo
- El uso de la fuerza física con la intención de provocar lesiones corporales
- Actos o amenazas con la intención de intimidar a alguien o de hacerle temer su integridad física

Esto se aplica en la manera de tratarnos los unos a los otros y a cualquier otra persona con la que nos relacionamos. Cada uno de nosotros es responsable de la forma de comportarse de acuerdo con nuestra política contra el acoso y la violencia. Si es testigo o si descubre algún tipo de acoso, violencia o amenaza de violencia, debe informar de ello inmediatamente. Los supervisores son responsables de mantener un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso ilícito, lo cual incluye actuar con rapidez para investigar todas las alegaciones de acuerdo con las leyes y nuestra política.

7. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL



Al trabajar en la Empresa, los empleados descubrirán datos sobre nuestro negocio y nuestros clientes que son privados o confidenciales (tal y como los planes de negocio, datos financieros, sistemas de información de gestión, información sobre clientes o proveedores y contratos con clientes o proveedores). **Cada empleado de ADISSEO tiene una responsabilidad profesional y ética para tratar esta información como confidencial y privilegiada y para asegurar que tal información no se divulgue accidentalmente o indebidamente a nadie que no trabaje para ADISSEO o tenga necesidad de ser conocedor de esta información.**

Tras el cese del empleo, los empleados deben devolver todas las pertenencias de la Empresa y todas las copias de documentos, notas, discos de ordenadores, USB, y cualquier otro soporte que contenga información privada o confidencial que no sea información de interés público referente a ADISSEO, y no deben ni conservar ni reproducir.



8. RELACIONES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USO DE MEDIOS SOCIALES



Únicamente los portavoces oficiales de ADISSEO o los empleados específicamente autorizados hablarán con la prensa, miembros de la comunidad financiera, accionistas o grupos u organizaciones en calidad de representante de la Empresa o en cuanto a los negocios de la Empresa. La información facilitada a los medios de comunicación y divulgada públicamente debe ser auténtica y de carácter informativo. Cualquier información pública emitida y comunicada por la Empresa debe cumplir con todas las leyes y reglamentaciones vigentes.

Cuando se habla de ADISSEO en los medios sociales, los empleados deben mostrar respeto a la Empresa, sus competidores, socios y otros homólogos. Los empleados deben ser conscientes de que no gozan del derecho a la privacidad cuando publican comentarios en línea, y estos comentarios privados, que podrían hacerse públicos, pueden interpretarse como declaraciones por parte de la Empresa. Si bien la Empresa anima a sus empleados a compartir e intercambiar información que fomente y favorezca los negocios de la Empresa, solamente el personal autorizado y designado como punto de contacto para los medios sociales puede actuar en representación de la Empresa y en los foros oficiales de los medios sociales de la Empresa.





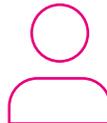
1. RESPETAR EL MEDIOAMBIENTE



La gestión medioambiental es parte importante de nuestra identidad. Consideramos la sostenibilidad y nuestra meta de alimentar el mundo como nuestra única aportación al bienestar de la naturaleza y a la de las comunidades en las cuales intervenimos. Al cumplir con las leyes medioambientales locales y al aplicar estrictamente nuestras propias reglas, estamos actuando con integridad, creando confianza y asegurando el desarrollo de Adisseo a largo plazo en el futuro.

Nos comprometemos a un poner en marcha un ambicioso programa de desarrollo sostenible que tiene un impacto favorable sobre el medioambiente circundante y las comunidades.

2. RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS



Todas nuestras operaciones quedan libres de trabajos forzados. Se trata a los trabajadores de una manera justa y equitativa y se les remunera según las leyes vigentes sobre los salarios (incluso el salario mínimo, horas extraordinarias y prestaciones obligatorias). Nuestros empleados tienen el derecho de expresarse y de reunirse o crear sindicatos de acuerdo con las leyes locales. En Adisseo, sin duda, también se valora y se fomenta un diálogo social auténtico y activo. Los derechos humanos y la seguridad de nuestros trabajadores y de nuestros socios

tienen máxima importancia para Adisseo; por lo tanto, cualquiera que sospeche sobre alguna violación de los derechos humanos debe comunicarlo sin reservas, sabiendo que Adisseo protege contra cualquier posible acto de represalia. Adisseo se compromete a respetar las leyes aplicadas en los países a dónde está ejecutando sus actividades. Aplicamos las convenciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y particularmente las relacionadas a la protección de los trabajadores, a la prohibición del trabajo forzado y del trabajo de los niños.

3. SEGURIDAD ALIMENTARIA



La meta de Adisseo es proporcionar una alimentación segura en cada momento, en todas partes, a todos nuestros clientes. Utilizamos sistemas internos y solamente aquellos proveedores externos que garantizan nuestros productos cumplen nuestros propios requisitos estrictos tanto en cuanto a la Seguridad Alimentaria y la reglamentación correspondiente, como con respecto a toda la legislación vigente. Para mejorar la seguridad alimentaria de forma general en Adisseo y dentro de nuestras industrias, compartimos información sobre temas de seguridad alimentaria tanto interna como externamente y animamos a nuestros empleados para que aporten ideas que podrían mejorar nuestros esfuerzos.

Todos los empleados de Adisseo son responsables en garantizar los productos alimentarios y los procesos que utilizan en su trabajo, de cumplir nuestros requisitos de seguridad alimentaria y de informar a su supervisor si ven algún problema en nuestras operaciones que podría comprometer la seguridad alimentaria.

4. NUESTRO COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES



Ponemos en práctica nuestro conocimiento y nuestra experiencia para ayudar a acometer los retos económicos, medioambientales y sociales en las comunidades donde vivimos y trabajamos. Esto se manifiesta en nuestro compromiso de ser ciudadanos responsables del mundo y a tal fin, nos mantenemos en unos niveles muy elevados, y animamos a que los demás hagan lo mismo. Hacemos un gran esfuerzo para garantizar que nuestras plantas estén bien integradas dentro de la comunidad para evitar cualquier tipo de molestia o impacto de nuestras operaciones al vecindario.

Es responsabilidad de cada empleado de la Empresa el cumplir con este Código Ético, incluyendo el deber de solicitar asesoramiento en caso de duda.

Los empleados son responsables de avisar con rapidez al Responsable de Cumplimiento Normativo ante cualquier posible transgresión del Código Ético, leyes o reglamentaciones vigentes, o cualquier otra norma de la Empresa.

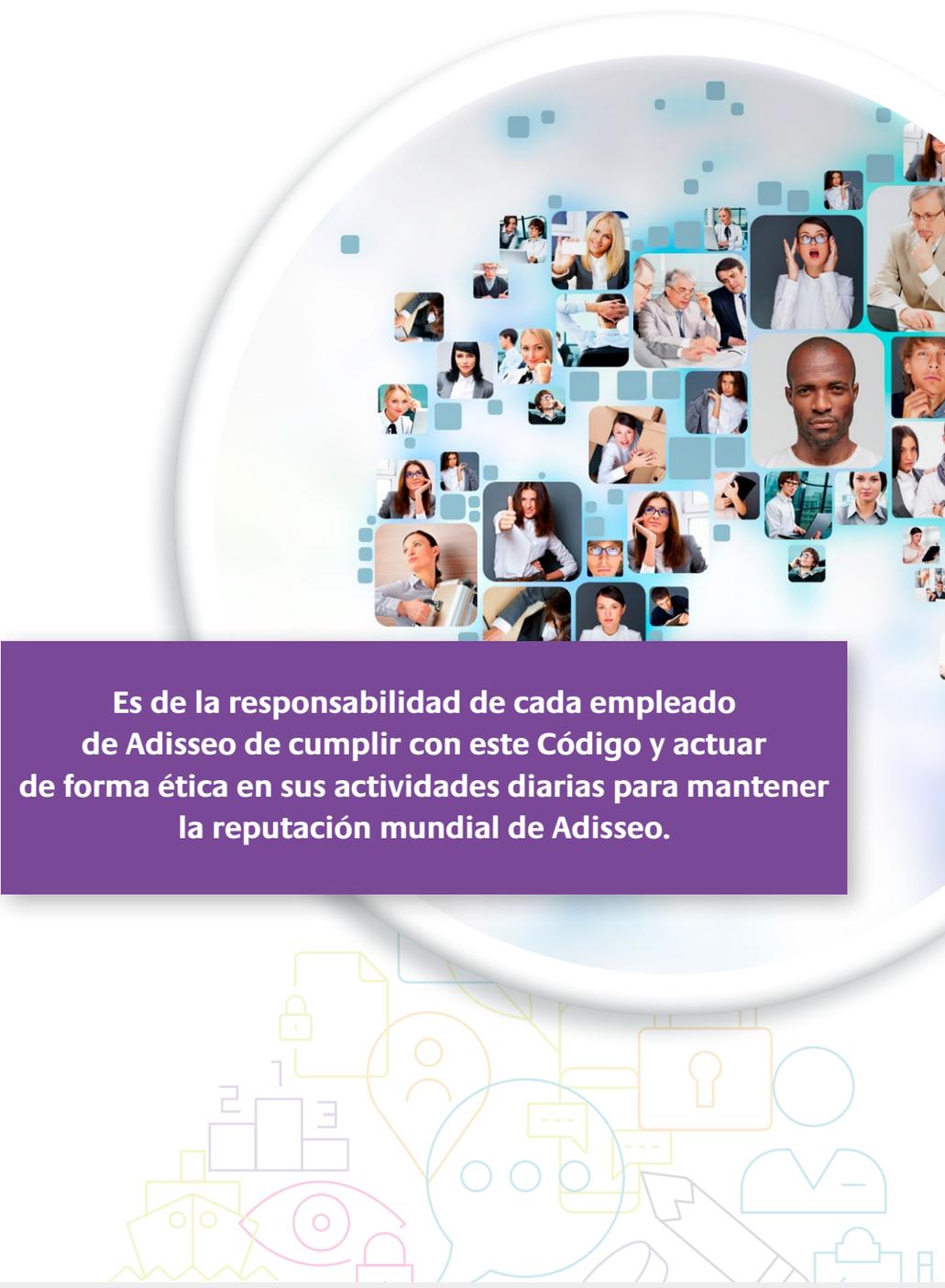
En consecuencia, la desconsideración o indiferencia con respecto a estos principios del Código Ético y las leyes o reglamentaciones vigentes será motivo para tomar las acciones disciplinarias correspondientes, incluso hasta la rescisión del contrato y, las acciones legales que procedan.

Las Funciones de los Líderes y Supervisores

Los Líderes y Supervisores son responsables en garantizar que este Código y cualquier norma complementaria vigente o procedimiento se apliquen dentro de su propia área y así demostrar, en caso de que ocurriese un accidente, su determinación en resolver cualquier problema de incumplimiento.

Sin embargo, los supervisores no deben tomar acciones por cuenta propia cuando se trata de asuntos delicados y posiblemente serios; y en ese caso tendrán

Que avisar a su propio supervisor o a la Responsable de Cumplimiento Normativo ante cualquier problema de incumplimiento, que, por su parte, se encargarán del problema, se esforzarán por encontrar la causa y prevenir cualquier reincidencia.



Es de la responsabilidad de cada empleado de Adiseo de cumplir con este Código y actuar de forma ética en sus actividades diarias para mantener la reputación mundial de Adiseo.

1. PRESENTAR UNA DENUNCIA



Animamos a todos los empleados y socios de la empresa (incluyendo a representantes, asesores, contratistas independientes, clientes y cualquier otra parte interesada) a notificar cualquier problema relativo a cualquier asunto o sospecha de mal comportamiento, lo antes posible.

Si tuviese alguna duda de que se estuviesen infringiendo las leyes vigentes, reglamentaciones o tratados internacionales, o de que el interés general pudiera verse amenazado, presentará una denuncia confidencial ante el Responsable de Cumplimiento Normativo del Grupo, a través del sitio web destinado a ello <https://adisseo-ethics.signalement.net> o contactando al Responsable de Cumplimiento Normativo directamente por teléfono, vía correo ordinario o en persona*.

Al utilizar uno de estos medios de denuncia, los empleados y los socios de la Empresa presentarán sus alegaciones, datos acreditativos, información y los documentos que procedan. Las denuncias presentadas indicarán de la forma más completa y exacta posible la naturaleza de la presunta irregularidad, cuándo o en qué periodo tuvo lugar, y los nombres de las personas involucradas, todo ello con cualquier prueba disponible.

2. CONFIDENCIALIDAD



Cuando se facilita información sobre una denuncia, no se divulgará la identidad de su autor, o de cualquier persona implicada, tanto como cualquier información basada en los hechos y recopilada por el receptor de la denuncia,.

También será confidencial tal información facilitada a terceras partes. La identidad del autor de una denuncia no se comunicará a nadie sin su previo consentimiento (salvo para las comunicaciones emitidas por las autoridades judiciales competentes).

Para mejorar la confidencialidad de una denuncia, se recomienda a los empleados que no utilicen los teléfonos o direcciones email de la empresa. Cuando se utiliza el correo ordinario, se recomienda apuntar «confidencial». Si así lo desea, puede facilitar la información de contacto que prefiera al Responsable de Cumplimiento Normativo para el seguimiento de su denuncia.



3. PROCESAMIENTO DE LA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN



El procesamiento de la denuncia y las investigaciones conexas se llevarán de manera rápida y discreta, y se informará con rapidez al autor de la denuncia en cuanto a la recepción, el plazo, y el resultado del procedimiento de la denuncia.

En cuanto la denuncia presentada resulte viable, se informará a su autor por escrito, por el Responsable de Cumplimiento Normativo o en su representación, de la postura adoptada en lo que respecta a la supuesta irregularidad y la acción tomada en consecuencia de la denuncia. Si la postura no se puede transmitir en un plazo razonable, el autor de la denuncia será notificado de ello por el Responsable de Cumplimiento Normativo o por su representante, y se le indicará sobre la fecha en la que el empleado será informado sobre la postura del Responsable de Cumplimiento Normativo.

Si una denuncia no se ha procesado por la Empresa después de un plazo razonable, o en caso de daño inmediato o daño irreversible Q, su autor debe remitirlo a las autoridades competentes con arreglo a las leyes vigentes. Si pasado un tiempo de tres meses el organismo competente no ha tramitado aún la denuncia, el autor de dicha denuncia puede, como último recurso, hacerlo público de conformidad con las leyes establecidas.

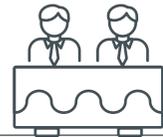
** Las informaciones sujeta al secreto, como el secreto de estado, el secreto médico, o el privilegio de confidencialidad entre un abogado y su cliente, quedan excluidas en estas normas.*



4. PROTECCIÓN DE DATOS

Las denuncias que ya no requieran más actuaciones adicionales serán archivadas después de la destrucción de toda la información identificativa relativa al autor de las mismas o personas específicas, y nunca más tarde de dos meses después de que toda admisibilidad o diligencias de investigación hayan concluido. El autor de la denuncia o cualquier otra persona específica serán informados de dicho acto.

Todas las denuncias presentadas serán el tema de un proceso automatizado llevado a cabo de acuerdo con las normas y reglamento de la Agencia Francesa de protección de Datos (Commission nationale de l'informatique et des libertés), y cualquier otra norma local para empresas filiales.



5. POLÍTICA ANTIREPRESALIAS

La Empresa protege de cualquier tipo de represalia a los empleados que de buena fe denuncien posibles actos inapropiados, contrarios a la ética profesional, ilegales o inmorales, aun cuando éstos resulten ser erróneos. Bajo ningún concepto la denuncia de dicha información o posible falta de decoro servirá como base para tomar ningún tipo de medida de represalia contra el empleado que haya realizado la denuncia, incluyendo despido, descenso de categoría, suspensión, amenaza, presión o discriminación.

Cualquier empleado que considere que se han tomado represalias en su contra por presentar una denuncia debería comunicarlo inmediatamente al Responsable de Cumplimiento Normativo o, dependiendo de las circunstancias, utilizar cualquier otro medio confidencial de denuncias de la Empresa.

Las personas que dificulten el envío de una denuncia presentada o que tomen parte en cualquier tipo de represalia contraviniendo la política de la empresa en este tema, podrían estar sujetas a medidas de carácter disciplinario.



CÓDIGO



ÉTICO

Julio de 2023

Group Compliance Officer:

ADISSEO France S.A.S.

10, place du Général de Gaulle - 92160 - Antony (France)

<https://adisseo-ethics.signalement.net>