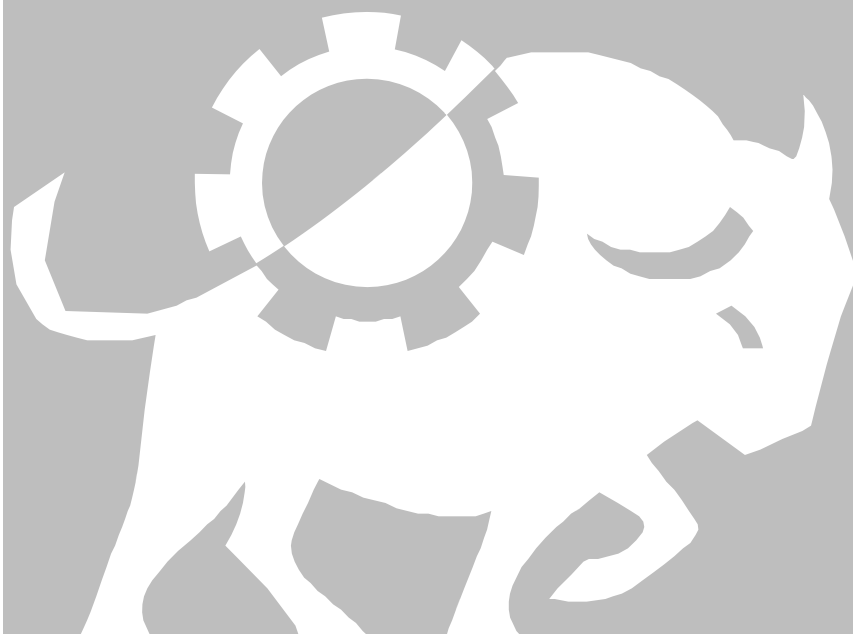




DERICHEBOURG

**CÓDIGO
ANTICORRUPCIÓN
Y SISTEMA
DE ALERTA
INTERNO**



www.derichebourg.com



ÍNDICE

1.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
1.1	DIRECTIVOS Y ADMINISTRADORES	5
1.2	MIEMBROS DEL PERSONAL.....	6
1.3	TERCEROS	6
2.	NORMAS GENERALES DE CONDUCTA	6
2.1	DEFINICIONES.....	6
2.2	PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN.....	7
	2.2.1 Definición sintética.....	7
	2.2.2 Corrupción activa	7
	2.2.3 Corrupción pasiva.....	8
2.3	PREVENCIÓN DEL TRÁFICO DE INFLUENCIAS.....	8
	2.3.1 Definición sintética.....	8
	2.3.2 Tráfico de influencias activo	8
	2.3.3 Tráfico de influencias pasivo	9
3.	NORMAS DE CONDUCTA ESPECÍFICAS	10
3.1	REGALOS.....	10
	3.1.1 Obligaciones generales.....	10
	3.1.2 Señales de alarma relacionadas con los regalos.....	10
3.2	VIAJES – ALOJAMIENTO – COMIDAS.....	11
	3.2.1 Señales de alarma relacionadas con los gestos de hospitalidad.....	11
3.3	CONTRATOS CELEBRADOS CON INTERMEDIARIOS	11
	3.3.1 Normas del grupo Derichebourg relativas a los intermediarios	11
	3.3.2 Señales de alarma relacionadas con los intermediarios	11
3.4	PAGOS DE FACILITACIÓN	12
	3.4.1. Normas del Grupo Derichebourg relativas a los pagos de facilitación	12
	3.4.2 Señales de alerta relacionadas con los pagos de facilitación.....	12
3.5	MECENAZGO – PATROCINIO	12
	3.5.1 Normas del Grupo Derichebourg relativas al mecenazgo y al patrocinio.....	12
	3.5.2 Señales de alarma sobre mecenazgo y patrocinio	13
3.6	ASOCIACIONES, FUSIONES Y ADQUISICIONES	13
7	CONFLICTO DE INTERESES	13
	3.7.1. Normas del Grupo Derichebourg relativas a los conflictos de intereses.....	13
	3.7.2. Señales de alarma sobre mecenazgo y patrocinio	14
3.8	REGISTROS CONTABLES.....	14
3.9	RIESGO DE CORRUPCIÓN EN LOS CENTROS OPERATIVOS.....	14
3.10	DONACIONES Y SUBVENCIONES POLÍTICAS.....	14

4.	CONTROL E IMPLEMENTACIÓN	15
4.1	RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS.....	15
4.2	CONTROL JERÁRQUICO	15
4.3	SANCIONES.....	15
4.4	IMPLEMENTACIÓN	15
5	SISTEMA DE ALERTA INTERNO	16
5.1	FINALIDAD DEL SISTEMA DE ALERTA INTERNO.....	16
5.2	DENUNCIANTES	16
5.3	PRINCIPIOS COMUNES A TODAS LAS DENUNCIAS	16
	5.3.1 <i>Carácter facultativo de la denuncia.....</i>	<i>16</i>
	5.3.2 <i>Información de la persona denunciada</i>	<i>16</i>
5.4	DIFUSIÓN DE ESTE SISTEMA DE ALERTA E INFORMACIÓN A LOS USUARIOS.....	17
6	ENTRADA EN VIGOR.....	17

Mensaje del director general

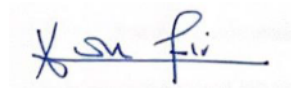
Los requisitos de la ley francesa del 9 de diciembre de 2016 conocida como «ley Sapin II» relativa a la transparencia, la lucha contra la corrupción y la modernización, modificada por la ley n° 2022-401 del 21 de marzo de 2022 destinada a mejorar la protección de los denunciantes, exigen que las empresas de cierta envergadura adopten un código de conducta anticorrupción integrado en su reglamento interno. Esta es una oportunidad para que Derichebourg formalice las normas que se han aplicado durante años en el desarrollo de nuestro negocio, lo que ha contribuido a fortalecer la buena reputación del Grupo en todos los países donde operamos. Consciente de los problemas y de sus responsabilidades, este código será, por tanto, un medio para reafirmar los compromisos de Derichebourg en este ámbito y contribuir a su desarrollo a largo plazo.

Este código también pretende ser un apoyo y una guía para todos los empleados de Derichebourg en el ejercicio de sus funciones diarias cuando se enfrentan a una cuestión de ética o a una situación que les parece presentar un riesgo de vulnerabilidad en la lucha contra la corrupción. Este código, elemento central de la política anticorrupción de Derichebourg, constituye solo un elemento de un sistema más amplio y completo destinado a prevenir la corrupción que incluye, en particular, el mapeo de riesgos y un programa de formación adaptado a estas cuestiones. Este código tiene valor jurídico vinculante para los empleados del grupo Derichebourg, así como para sus accionistas, socios, clientes y proveedores. No pretende ser exhaustivo ni abarcar todas las situaciones a las que podrían enfrentarse los empleados. No obstante, establece las normas que deben regir sus decisiones. Los administradores del Grupo Derichebourg deben ser ejemplares y promover una conducta empresarial ética conforme con las disposiciones de este código. Derichebourg imparte programas de formación para sensibilizar a los empleados sobre la lucha contra la corrupción, en particular a aquellos más expuestos al riesgo de corrupción. La dirección también garantiza que estos principios de conducta se apliquen en el seno de sus equipos y debe escuchar las preocupaciones de sus colegas. Cualquier violación de este código puede dañar la imagen del Grupo Derichebourg y tener importantes consecuencias jurídicas y financieras.

Les invito a leerlo y no tengo ninguna duda de que, gracias a la vigilancia y al sentido común de cada uno de nosotros, Derichebourg seguirá siendo irreprochable en este frente.

Abderaman El Aoufir

Director general



PREÁMBULO

Actor clave en las profesiones del reciclaje y de los servicios comunitarios, ya sea proveedor de servicios o contratista, el Grupo Derichebourg se compromete a respetar la legalidad y, en particular, las normas que prohíben la corrupción o el tráfico de influencias, poniendo la calidad, la integridad de los servicios y la honestidad de sus empleados en primer plano tanto en su acción diaria como en el gobierno de la empresa.

Ahora, el Grupo pretende formalizar esta política mediante la adopción de este código de conducta anticorrupción (en adelante, el «Código»), destinado a guiar las decisiones y el comportamiento de los directivos y empleados de las entidades del grupo Derichebourg, así como de todos los terceros con los que el grupo Derichebourg mantiene relaciones. Este Código se complementa con las políticas anticorrupción que especifican los términos de aplicación de las normas generales en materia de:

- regalos e invitaciones dadas y recibidas;
- contratación de intermediarios;
- patrocinio y mecenazgo;
- conflicto de intereses;
- relaciones institucionales

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código se aplica a todos los directivos, administradores y empleados (en adelante, los « **Empleados**») de las empresas y filiales¹ o empresas controladas del grupo Derichebourg² (referidas en adelante conjuntamente como «el Grupo Derichebourg» o «las Empresas del Grupo Derichebourg»), independientemente del lugar real de su actividad.

Este Código establece las normas mínimas que deben respetar todas las entidades del Grupo Derichebourg.

En caso de diferencia entre el Código y los procedimientos de una entidad local: los procedimientos de las entidades locales de Derichebourg no pueden establecer normas menos estrictas que el Código. Si el procedimiento implementado por una entidad local establece normas más estrictas que el Código, se aplicará la norma más estricta.

En caso de diferencia entre el Código y la legislación local: si la legislación local establece normas menos estrictas que el Código, prevalecerá el Código.

Este Código también se aplica a todo tercero que mantengan relaciones con el Grupo, en las condiciones previstas en el artículo I.3 siguiente.

I.1 Directivos y administradores de la sociedad

¹ En el sentido del artículo L. 233-1 del Código de Comercio francés

² En el sentido del artículo L. 233-3 del Código de Comercio francés.

Cuando no sean empleados de una de las Empresas del Grupo Derichebourg, los directivos y administradores de las Empresas del Grupo Derichebourg se comprometen, en el marco de su propósito corporativo, a respetar el Código y garantizar su aplicación en el Grupo Derichebourg.

1.2 Miembros del personal

El Código se integrará en el reglamento interno de las Empresas del Grupo Derichebourg cuando corresponda. En ausencia de reglamento interno, los Empleados se comprometen a respetar el Código. Se aplica a todos sus Empleados, quienes están obligados a aplicarlo y, en la medida de sus responsabilidades, a hacerlo cumplir.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Código podrá dar lugar a las sanciones previstas en el apartado 4.3. de este Código.

1.3 Terceros

Los Empleados del Grupo Derichebourg garantizarán que todos los terceros, sean personas físicas o jurídicas, sus empleados, sus subcontratistas, sus proveedores, sus agentes, sus consultores, sus asesores, sus socios comerciales y, en general, sus partes interesadas, que mantengan o deseen mantener relaciones con ellos o con las Empresas del Grupo Derichebourg (los «Terceros») conozcan los principios de la política anticorrupción adoptada por el Grupo Derichebourg.

Los contratos celebrados con un Tercero establecerán la existencia del Código y su aplicabilidad. El Tercero se comprometerá a leerlo y respetarlo.

La celebración de un contrato con un Tercero solo podrá tener lugar si se respetan las siguientes condiciones:

- Evaluación del riesgo de corrupción en la relación con el Tercero respecto de la política adjunta a este Código;
- Aceptación por parte del Tercero de la cláusula relativa a la lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias mencionada en el Anexo I de este Código.

2. NORMAS GENERALES DE CONDUCTA

2.1 Definiciones

Para la aplicación de este Código:

- el concepto de **Actor del Sector Público** abarca a cualquier representante electo, funcionario, agente público, miembro de un tribunal y, más en general, a cualquier persona responsable, directa o indirectamente, de realizar actos por cuenta de las personas antes mencionadas o cuyo objetivo sea satisfacer el interés general, en Francia o en el extranjero o en el seno de una organización internacional;
- la noción de **Actor del Sector Privado** abarca a cualquier persona que no sea un actor del sector público;
- el concepto de **Administración** abarca cualquier entidad, francesa, extranjera o parte de una organización internacional, que ejerza prerrogativas de poder público, incluidas las jurisdiccionales, una misión de servicio público, una misión de gestión de un patrimonio público y/o una función adquisitiva, en beneficio del Estado o de sus poderes;
- la noción de **Ventaja Indevida** abarca cualquier favor o ventaja concedida a una persona, para sí misma o para otros, directa o indirectamente, como por ejemplo, a título meramente enunciativo, una suma de dinero, un regalo en especie, un obsequio, una invitación, un trabajo, una promesa, una recomendación, el beneficio de servicios o bienes gratuitos o el pago de gastos siempre que represente una transferencia de valor;
- el concepto de **Compliance Officer** se refiere al Empleado encargado, en el marco del sistema de alerta interna a que se refiere el artículo 5 de este Código, de recopilar y velar por la admisibilidad de los informes

emitidos por los Empleados o por Terceros. Esta persona es designada por el director general del Grupo Derichebourg;

- el concepto de **Responsable de Cumplimiento** designa a los responsables de la correcta aplicación del código de conducta; son los relevos del Compliance Officer en las diferentes entidades del Grupo Derichebourg. Su misión es garantizar el cumplimiento por parte de su entidad del sistema Sapin 2.

2.2 Prevención de la corrupción

2.2.1 Definición sintética

La corrupción es un comportamiento sancionado penalmente por el cual una persona (el que acepta el soborno) solicita, accede o acepta una Ventaja Indevida otorgada por otra persona (el que acepta el soborno), con miras a realizar, retrasar u omitir la realización de un acto incluido, directa o indirectamente, en el marco de sus funciones en incumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales o profesionales.

La corrupción puede adoptar muchas formas: no se limita a los vínculos con Actores del Sector Público, sino que también puede afectar exclusiva o conjuntamente a Actores del Sector Privado. Asimismo, no se limita al territorio francés y puede afectar en particular a Actores del Sector Público de un país extranjero (u organización internacional), así como a Actores del Sector Privado.

La corrupción se divide en dos tipos principales de delitos, los cuales pueden afectar al Grupo Derichebourg y a sus Empleados: **la corrupción activa**, un delito cometido por el corruptor, y **la corrupción pasiva**, un delito cometido por el corrupto.

2.2.2 Corrupción activa

Definición de conductas prohibidas

La corrupción activa puede afectar a los empleados y empresas del grupo Derichebourg como posibles corruptores.

En su condición, los Empleados y las Empresas del Grupo Derichebourg no pueden ofrecer una Ventaja Indevida, cualquiera que sea su valor:

- a un Actor del Sector Público, a cambio de una acción o abstención que entre, directa o indirectamente, dentro del ámbito de competencias de dicho actor;
- a un Actor del Sector Privado, a cambio de una acción o abstención contraria a sus obligaciones, y que recaiga, directa o indirectamente, en el marco de sus actividades o función.

Ilustración de conductas prohibidas

En particular, se prohíbe como corrupción activa la concesión, espontánea o provocada, de una Ventaja Indevida:

- a un Actor del Sector Público, con el fin de obtener de él la adjudicación de un contrato;
- a un Actor del Sector Privado, con el fin de obtener de él un contrato;
- a un Actor del Sector Público, con el fin de obtener de él información no publicada sobre los procedimientos de contratación de una Administración (en particular, contratos públicos, concesiones, acuerdos o autorizaciones de ocupación de terrenos);
- a un juez con miras a obtener una decisión favorable en un procedimiento.

2.2.3 Corrupción pasiva

Definición de conductas prohibidas

La corrupción pasiva se dirige a los empleados y empresas del grupo Derichebourg, ya que es probable que se beneficien de una Ventaja Indevida a cambio de una acción o una abstención, y el corruptor puede ser una persona externa o interna al grupo Derichebourg.

En su condición, los Empleados y las Empresas del Grupo Derichebourg no pueden solicitar, aceptar o recibir una Ventaja Indevida de un Actor del Sector Público o de un Actor del Sector Privado, cualquiera que sea su valor, a cambio de una acción o abstención que recaiga, directa o indirectamente, en el marco de sus actividades o funciones.

Ilustración de conductas prohibidas

Se prohíbe en particular lo siguiente, ya que constituye corrupción pasiva para un Empleado, a cambio de una Ventaja Indevida:

- entregar o permitir el acceso a información confidencial o privilegiada relacionada con el Grupo Derichebourg;
- adjudicar o celebrar un contrato para una Empresa del Grupo Derichebourg o influir en dicha adjudicación o conclusión;
- ocultar o destruir documentos o informaciones o alterar el registro de determinadas operaciones (en particular, las contables);

2.3 Prevención del tráfico de influencias

2.3.1 Definición sintética

El tráfico de influencias es una conducta sancionada penalmente por la cual una persona (el traficante de influencias) solicita, aprueba o acepta una Ventaja Indevida de otra persona (el beneficiario del tráfico de influencias), a cambio del ejercicio de su influencia real o supuesta con vistas a obtener una decisión favorable de una Administración.

El traficante de influencias, a diferencia del corrupto, no se sitúa en el ejercicio normal de su función, sino fuera de ella: utiliza o abusa del crédito que posee por sus funciones, de sus amistades o vínculos de colaboración que ha podido establecer con Actores del Sector Público con el fin de ejercer dicha influencia.

Al igual que la corrupción, el tráfico de influencias no se limita al territorio francés y puede afectar en particular a Actores del Sector Público en un país extranjero (u organización internacional) o a la obtención de decisiones de una Administración extranjera.

El tráfico de influencias se divide en dos tipos principales de delitos: tráfico de influencias **activo**, que concierne al beneficiario del resultado esperado del tráfico de influencias, y tráfico de influencias **pasivo**, que concierne al traficante de influencias.

2.3.2 Tráfico de influencias activo

Definición de conductas prohibidas

El tráfico de influencias activo concierne a los empleados y empresas del grupo Derichebourg, ya que es probable que sean los beneficiarios del resultado esperado del tráfico de influencias.

En su calidad, los Empleados y Empresas del Grupo Derichebourg no pueden proponer ni aceptar solicitudes de Actores del Sector Público o Actores del Sector Privado, cualquiera que sea su estatus, destinadas a concederles una Ventaja Indevida, a cambio del ejercicio de su influencia, real o supuesta, para la obtención de una decisión o un dictamen que emane de una Administración o la abstención en el ejercicio de un control o la constatación de un incumplimiento por parte de una Administración.

Ilustración de conductas prohibidas

Queda prohibido, en particular, el recurso, fuera del marco contractual a que se refiere el artículo 3.3, a intermediarios que se presenten como consultores, asesores, abogados, grupos de presión, representantes electos o que hayan ejercido previamente dicha función, funcionarios o exfuncionarios, ministros o exministros, oficinas de estudios, directores de proyectos, asistentes de gestión de proyectos, etc. que propongan, a cambio de la concesión de una Ventaja Indevida, permitir a los Empleados o Empresas del Grupo Derichebourg beneficiarse de sus relaciones o de su influencia en la obtención de contratos, mercados, decisiones, opiniones o abstenciones que emanen de una Administración.

Ejemplos de situaciones:

- Un Empleado ofrece una Ventaja Indevida a un Actor del Sector Público con miras a obtener una subvención de otro Actor del Sector Público o aumentar el importe de una subvención en el marco de un proyecto de expansión o desarrollo en un centro operativo;
- Un Empleado otorga a los miembros de un gabinete ministerial o a parlamentarios o tomadores de decisiones políticas una Ventaja Indevida para influir en una ley, reglamento o norma medioambiental.

2.3.3 Tráfico de influencias pasivo

Definición de conductas prohibidas

El tráfico de influencias pasivo concierne a los Empleados y a las Empresas del Grupo Derichebourg en la medida en que podrían recibir una remuneración o cualquier otra transferencia de valor del tráfico de influencias que probablemente asuman.

Los empleados y empresas del Grupo Derichebourg no pueden solicitar ni aceptar propuestas de un Actor del Sector Público o de un Actor del Sector Privado destinadas a concederles una Ventaja Indevida a cambio del ejercicio de su influencia, real o supuesta, para obtener una decisión o una opinión de una Administración o sobre la abstención en el ejercicio de un control o la constatación de un incumplimiento por parte de una Administración.

Ilustración de conductas prohibidas

En particular, los Empleados y las Empresas del Grupo Derichebourg tienen prohibido ofrecer o aceptar ejercer, en beneficio de un Tercero, una influencia a cambio de una transferencia de valor, incluso supuesta, en cualquier proceso que conduzca a una decisión, a una opinión, a la entrega de información privilegiada o a la abstención de una Administración.

Ejemplos de situaciones:

- Un Empleado en contacto con un representante electo local acepta recibir una Ventaja Indevida de un Tercero con miras a obtener o intentar obtener una decisión favorable para este Tercero;
- Un trabajador irregular concede una Ventaja Indevida a un Empleado para que este intervenga ante RR. HH. para facilitar su contratación.

3. NORMAS DE CONDUCTA ESPECÍFICAS

3.1 Regalos

Los regalos dados y recibidos pueden constituir una contraprestación por actos de corrupción o tráfico de influencias. Para evitar cualquier incertidumbre, malentendido o riesgo legal, los empleados de Derichebourg deben leer y aplicar normas precisas.

3.1.1 Obligaciones generales

En el marco de la actividad de la empresa y, en particular, de las relaciones con los clientes, los Empleados pueden ofrecer o recibir regalos. Esta práctica, que forma parte de las relaciones cordiales y de confianza que Derichebourg desea mantener con sus socios, no puede en ningún caso tener como objetivo influir indebidamente en una u otra parte con el fin de obtener una contraprestación (en particular, una Ventaja Indevida, un favor o influencia en negociaciones comerciales o procedimientos administrativos).

Debe excluirse o rechazarse cualquier regalo, recibido u ofrecido, que legítimamente pueda parecer que tiene como objetivo obtener una contraprestación, así como aquellos regalos que tengan un carácter manifiestamente fastuoso o excesivo y su repetición.

Los Empleados deben ejercer especial vigilancia al ofrecer o recibir regalos para garantizar que son claramente parte de una relación comercial o administrativa legítima y que cumplen con las costumbres sociales y culturales específicas del contexto y las obligaciones legales aplicables a la empresa.

Se adjunta una política a este Código que especifica las reglas relacionadas con los regalos ofrecidos y recibidos por los Empleados.

3.1.2 Señales de alarma relacionadas con los regalos

Podrán dar lugar a denuncias informales al superior jerárquico o formales a través del sistema de alerta previsto en el artículo 5 siguiente, en particular (y no exhaustivamente) los siguientes casos, que puedan revelar casos de corrupción o tráfico de influencias:

- regalos que no estén justificados en el marco de una relación comercial normal;
- regalos que tengan claramente la intención de obtener una contraprestación;
- regalos manifiestamente fastuosos o excesivos por su naturaleza o su repetición;
- regalos que no respeten los principios definidos en la política adjunta a este Código.

Ejemplos de situaciones:

- Ofrecer una botella de champán a un cliente o proveedor en el marco de una licitación o la negociación de un contrato;
- Invitación de un funcionario público a Rolland Garros para que modifique su informe medioambiental a fin de ocultar un incumplimiento;
- Ofrecer una caja de bombones a un juez cuando este lleva un caso relacionado con el Grupo.

3.2 Viajes – Alojamiento – Comidas

El pago de alojamiento, viajes o comidas (la «Hospitalidad») puede constituir una contraprestación por tráfico de influencias o corrupción. Por lo tanto, los Empleados deben respetar normas específicas en este ámbito.

Se adjunta una política a este Código que especifica las normas relacionadas con la hospitalidad.

3.2.1 Señales de alarma relacionadas con los gastos de hospitalidad

Podrán dar lugar a denuncias informales al superior jerárquico o formales a través del sistema de alerta previsto en el artículo 5 siguiente, en particular (y no exhaustivamente) los siguientes casos, que puedan revelar casos de corrupción o tráfico de influencias:

- los gastos de hospitalidad que no estén justificados en el marco de una relación comercial normal;
- los gastos de hospitalidad que tengan claramente como objetivo obtener una contraprestación;
- los gastos de hospitalidad manifiestamente fastuosos o excesivos por su naturaleza o su repetición;
- los gastos de hospitalidad que no respeten los principios definidos anteriormente.

Ejemplos de situaciones:

- Cubrir los costes de viaje y alojamiento de un proveedor o cliente en el marco de una negociación comercial en curso;
- Invitar a un funcionario a un restaurante para que ignore ciertas irregularidades de seguridad en un centro operativo o en el marco de cualquier otro control administrativo;
- Hacer una invitación a un funcionario para que no inicie un proceso contra el empleador por una falta inexcusable.

3.3 Contratos celebrados con intermediarios.

3.3.1 Normas del grupo Derichebourg relativas a los intermediarios

El recurso a proveedores de servicios de cualquier naturaleza, con independencia de su denominación, que se ofrezcan a poner a disposición de un Empleado o del Grupo Derichebourg su experiencia o sus conocimientos de la Administración o de Terceros (en Francia o en el extranjero) para contribuir a la agilización de un procedimiento administrativo o mejorar o desarrollar una relación comercial, la negociación de un proyecto o la realización de un negocio, deben ser objeto de un contrato.

Se adjunta una política a este Código que especifica el contenido de los contratos, así como la conducta esperada de los Empleados.

3.3.2 Señales de alarma relacionadas con los intermediarios

Podrán dar lugar a denuncias informales al superior jerárquico o formales a través del sistema de alerta previsto en el artículo 5 siguiente, en particular (y no exhaustivamente) los siguientes casos, que puedan revelar casos de corrupción o tráfico de influencias:

- la invocación o utilización de vínculos familiares u otros vínculos especiales del intermediario con la Administración o con un Tercero con el que el Grupo Derichebourg desee entrar en contacto;
- la falta de cualificación del intermediario para los servicios establecidos en el contrato propuesto;
- la exigencia de una remuneración desproporcionada en relación con los servicios prestados por el intermediario;

- la ausencia de un informe periódico de actividades por parte del intermediario;
- la exigencia, a través del intermediario, de que su remuneración sea pagada en un país que no coopere fiscalmente, o en efectivo, o a un Tercero;
- la recomendación o exigencia, por parte de Actores del Sector Público, de la contratación de un intermediario en el marco de un procedimiento en el que el Grupo Derichebourg sea parte;
- la comunicación a través de su libreta de direcciones sin que este último preste realmente un servicio.

3.4 Pagos de facilitación

3.4.1. Normas del Grupo Derichebourg relativas a los pagos de facilitación

En ningún caso los recursos de las Empresas del Grupo Derichebourg deben utilizarse con fines contrarios a la legalidad o al interés social de dichas Empresas, en particular, con fines de corrupción y tráfico de influencias.

A este respecto, están prohibidos los llamados pagos de «facilitación», es decir, pagos utilizados para facilitar la realización de procedimientos y trámites administrativos, o incluso la adjudicación de un contrato, mercado o autorización.

Los Empleados deben informar inmediatamente al superior inmediato y al Compliance Officer sobre cualquier solicitud o sugerencia de pago de facilitación.

3.4.2 Señales de alerta relacionadas con los pagos de facilitación

Podrán dar lugar a denuncias informales al superior jerárquico o formales a través del sistema de alerta previsto en el artículo 5 siguiente, en particular (y no exhaustivamente) los siguientes casos, que puedan revelar casos de corrupción o tráfico de influencias:

- Pago de una Ventaja Indevida a un Actor del Sector Público para acelerar el trámite de obtención de un visado;
- Pago de una Ventaja Indevida a un organismo de control o a un auditor a cambio de un informe complaciente o de falsificar los datos recogidos;
- Ventaja Indevida pagada a un funcionario de aduanas para facilitar la entrada o salida de mercancías;
- Ventaja Indevida concedida con miras a obtener una licencia de exportación.

3.5 Mecenazgo – Patrocinio

3.5.1 Normas del Grupo Derichebourg relativas al mecenazgo y al patrocinio

Las Empresas del Grupo Derichebourg podrán realizar acciones de mecenazgo o patrocinio siempre que las acciones de mecenazgo no estén motivadas por la búsqueda de una contraprestación.

Las acciones de mecenazgo se definen como acciones consistentes en proporcionar apoyo material, sin contraprestación directa por parte del beneficiario, a una persona jurídica sin fines de lucro que no sea cliente de las empresas del Grupo Derichebourg, para el ejercicio de actividades de interés general que no beneficien únicamente a un círculo restringido de personas.

Las acciones de patrocinio consisten en proporcionar apoyo material a una persona jurídica, un evento o una organización que no sea cliente de las Empresas del Grupo Derichebourg a cambio de una ventaja directa de carácter promocional.

Se adjunta una política a este Código que especifica las directrices del Grupo en materia de iniciativas de patrocinio y mecenazgo.

3.5.2 Señales de alarma sobre mecenazgo y patrocinio

Podrán dar lugar a denuncias informales al superior jerárquico o formales a través del sistema de alerta previsto en el artículo 5 siguiente, en particular (y no exhaustivamente) los siguientes casos, que puedan revelar casos de corrupción o tráfico de influencias:

- las solicitudes de patrocinio realizadas de forma simultánea a un procedimiento de adjudicación de un contrato, mercado o procedimiento de autorización;
- las solicitudes de patrocinio de un tercero que mantiene una relación comercial con una empresa del Grupo Derichebourg y relativas a una organización o una iniciativa con la que mantiene vínculos personales.

Ejemplos de situaciones:

- Establecer una iniciativa de patrocinio en beneficio de un club de fútbol local, uno de cuyos directores sea también director de un proveedor del Grupo Derichebourg;
- Iniciativa de patrocinio en beneficio de una entidad local para evitar una expropiación.

3.6 Asociaciones, fusiones y adquisiciones.

Derichebourg podrá ser considerada responsable en el marco de fusiones o adquisiciones bajo su responsabilidad como comprador, incluso por actos de corrupción anteriores a la adquisición.

Asimismo, Derichebourg puede ser declarada responsable si acepta procedimientos inadecuados destinados a enmascarar u ocultar actos de corrupción.

Por lo tanto, es esencial llevar a cabo investigaciones en profundidad (*due diligence*) sobre la reputación y los antecedentes de todas las empresas objeto de la operación en el contexto de proyectos de fusión o adquisición y de todos los socios potenciales, para integrar garantías adecuadas en los documentos contractuales de adquisición o asociación.

Es responsabilidad exclusiva del departamento de Fusiones y Adquisiciones de la sede central llevar a cabo estas operaciones de fusiones/adquisiciones/asociaciones.

Ejemplos de situaciones:

- Operación de adquisición de una empresa que haya cometido actos de corrupción en el pasado sin la debida diligencia previa en materia de ética empresarial;
- Ventaja Indevida pagada por la empresa objeto de la operación a un responsable de la toma de decisiones de Derichebourg en el marco del proceso de adquisición para influir en la decisión

7 Conflicto de intereses

3.7.1. Normas del Grupo Derichebourg relativas a los conflictos de intereses

Existe un conflicto de intereses cuando es probable que el interés personal de un Empleado entre en conflicto con los intereses del Grupo Derichebourg. Estos conflictos dan como resultado una situación ambigua que puede llevar a dudar de la independencia y objetividad de una decisión.

Los Empleados están obligados a declarar cualquier situación de conflicto de intereses para su evaluación.

Se adjunta una política a este Código que especifica la identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses en el seno del Grupo Derichebourg.

3.7.2. Señales de alerta sobre conflictos de intereses

Podrán dar lugar a denuncias informales al superior jerárquico o formales a través del sistema de alerta previsto en el artículo 5 siguiente, en particular (y no exhaustivamente) los siguientes casos, que puedan revelar casos de conflicto de intereses:

- Un proveedor pide a un Empleado que intervenga ante RR. HH. para facilitar la contratación de una persona de su entorno;
- Recurso a un proveedor de servicios en el que determinados accionistas o directivos tengan vínculos familiares con el Empleado.

3.8 Registros contables

Todas las cuentas, facturas y demás documentos relacionados con operaciones con Terceros deben prepararse, mantenerse y controlarse con la máxima precisión e integridad. Todo Empleado que realice registros contables deberá asegurar la existencia de la documentación correspondiente a cada asiento. Cualquier transferencia de fondos requiere una vigilancia particular, en particular en cuanto a la identidad del destinatario y el motivo de la transferencia. Ninguna cuenta debe administrarse «en paralelo» para facilitar u ocultar pagos inapropiados. Debe respetarse la separación de funciones.

3.9 Riesgo de corrupción en los centros operativos

Los empleados pueden enfrentarse a casos o intentos de corrupción en los centros operativos del Grupo. De hecho, durante las operaciones de compra, algunos proveedores podrían intentar sobornar a sus interlocutores.

Podrán dar lugar a denuncias informales al superior jerárquico o formales a través del sistema de alerta previsto en el artículo 5 siguiente, en particular (y no exhaustivamente) los siguientes casos, que puedan revelar casos de corrupción o tráfico de influencias:

- Manipulación del pesaje al alza en la báscula a cambio de una Ventaja Indevida concedida al destinatario por un proveedor de material;
- Un particular pide al destinatario que modifique la calidad de la mercancía a cambio de una Ventaja Indevida;
- Un particular ofrece la venta al por menor de mercancía robada.

3.10 Gestión de relaciones institucionales y relaciones públicas.

El Grupo Derichebourg mantiene relaciones con las autoridades en el marco habitual de sus relaciones comerciales.

Así, debe reunirse con figuras públicas expuestas. Aunque estas interacciones no están prohibidas, deben regularse para evitar cualquier tráfico de influencias.

Está prohibido utilizar representantes de intereses (lobistas) salvo decisión expresa de la Dirección General del Grupo. Esta decisión debe formalizarse en un contrato.

Se adjunta una política a este Código que especifica las normas aplicables en las relaciones institucionales.

4. CONTROL E IMPLEMENTACIÓN

4.1 Responsabilidad de los Empleados

En todas las circunstancias, los Empleados deben:

- cumplir las disposiciones del presente Código y, más en general, las normas que regulan la prohibición de la corrupción y del tráfico de influencias en Francia y en el extranjero;
- adoptar un comportamiento conforme a la ley y a los intereses del Grupo Derichebourg;
- verificar que sus decisiones, acciones, abstenciones y recomendaciones sean conformes con las leyes y reglamentos aplicables, así como con las normas del Grupo Derichebourg, en particular aquellas contenidas en este Código.

Cualquier Empleado que no esté seguro sobre la aplicación de este Código en su situación y sobre el curso de acción a tomar en caso de una dificultad que surja de estas disposiciones puede comunicarse con el responsable de cumplimiento local o el Compliance Officer. Cualquier consulta de un Empleado será respondida en un plazo máximo de 1 mes.

En ausencia de respuesta en dicho plazo, no se podrá aplicar ninguna sanción disciplinaria al Empleado con base en los hechos presentados al responsable de cumplimiento local o al Compliance Officer.

4.2 Control jerárquico

Todos los Empleados que ejercen responsabilidades jerárquicas garantizarán el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables, así como de las normas internas del Grupo Derichebourg –en particular este Código– por parte de los servicios encomendados bajo su autoridad.

Deben garantizar la difusión de este Código a los Empleados bajo su autoridad. También deberán brindar ayuda y asesoramiento a quienes planteen dudas o inquietudes de ética.

4.3 Sanciones

Cualquier violación de las disposiciones de este Código por parte de un Empleado del Grupo Derichebourg está sujeta a sanciones disciplinarias adecuadas en función de la gravedad del incumplimiento, de acuerdo con las normas internas y documentos similares de las Empresas y la legislación local.

En caso de violación de leyes y reglamentos, los Empleados serán responsables de sus acciones, podrán ser objeto de procesos judiciales y estarán sujetos a sanciones civiles o penales por parte de las autoridades competentes. Las personas físicas pueden estar sujetas a penas de prisión y multas. Las personas jurídicas pueden estar sujetas a sanciones comerciales, financieras o administrativas como importantes multas, prohibición de acceso a los mercados públicos, pérdida de licencia, disolución de la empresa, retirada de la autorización, reembolso de los beneficios indebidos, etc.

4.4 Implementación

Este Código se difundirá entre los Empleados del Grupo Derichebourg según los términos detallados en la política de comunicación adjunta a este Código.

5. SISTEMA DE ALERTA INTERNO

5.1 Finalidad del sistema de alerta interno

La finalidad de este sistema de alerta interno (en adelante: el «Sistema de Alerta») es, de conformidad con los artículos 6 a 9 por un lado, y el artículo 17.II.2° por otro, de la Ley francesa de 9 de diciembre de 2016, modificada por la ley n° 2022-401 de 21 de marzo de 2022 destinada a mejorar la protección de los denunciantes, permitir, en las condiciones y con sujeción a las reservas que establece

- por una parte, la denuncia por cualquier persona física o jurídica, de manera desinteresada y de buena fe, de un delito o de una falta, de una violación de un compromiso internacional regularmente ratificado o aprobado en Francia, de un acto unilateral de una organización internacional adoptada con base en tal compromiso, de una ley o reglamento, o de una amenaza o daño al interés general, del que tenga conocimiento, en las condiciones previstas en los artículos 6 a 9 de la ley francesa de 9 de diciembre de 2016 y la ley n.º 2022-401 de 21 de marzo de 2022;
- por otro lado, la recopilación de denuncias de Empleados o de cualquier persona física o jurídica relacionadas con la existencia de conductas o situaciones contrarias a este Código.

5.2 Denunciante

«Denunciante» se refiere a cualquier Empleado, ya sea persona física o jurídica, que pueda realizar una denuncia en las condiciones previstas por este Sistema de Alerta. Este deberá tener conocimiento directo o indirecto de hechos o situaciones comprendidas en el ámbito del artículo 5.1 anterior (en adelante: el «Denunciante»).

5.3 Principios comunes a todas las denuncias

5.3.1 Carácter facultativo de la denuncia

La utilización del Sistema de Alerta por parte del Denunciante es **voluntaria y opcional**. No se le podrá imponer ninguna sanción en caso de que no utilice el Sistema de Alerta.

El Sistema de Alerta no tiene por objeto ni por efecto sustituir los mecanismos habituales de intercambio de información en el curso normal de las actividades del Grupo Derichebourg ni las prerrogativas de los representantes del personal.

Si se realiza de conformidad con las disposiciones del Sistema de Alerta, la denuncia protege a las personas físicas y jurídicas, que se benefician de la protección del denunciante.

Además, en una denuncia a través de este Sistema de Alerta no deberá revelarse ninguna información amparada por el secreto de defensa nacional, el secreto médico, el secreto de las deliberaciones judiciales o de las investigaciones judiciales o incluso el secreto profesional del abogado.

5.3.2 Información de la persona denunciada

En principio, se informa a la persona denunciada si la denuncia se considerada admisible por el responsable de cumplimiento local con el fin de permitirle oponerse al procesamiento de los datos que la conciernen.

Sin embargo, por motivos de la investigación, la persona denunciada será informada una vez cerrada la investigación para que pueda presentar sus pruebas.

La política «Sistema de alerta» adjunta al presente Código especifica, en particular, las situaciones cubiertas, los medios de alerta y el proceso de tramitación.

5.4 Difusión del Sistema de Alerta e información entre los posibles usuarios

El Grupo Derichebourg garantizará que se informe de forma clara y completa a los usuarios potenciales de este Sistema de Alerta mediante comunicación interna dirigida a todos los Empleados en el momento de establecimiento del Sistema de Alerta y a todos los nuevos Empleados cuando asuman sus funciones. Asimismo, se especificará que el Compliance Officer o el responsable de cumplimiento local está disponible para responder cualquier pregunta sobre el funcionamiento del Sistema de Alerta.

La difusión de este Sistema de Alerta se asegurará además mediante:

- la integración de su presentación en el programa de formación de los empleados del Grupo Derichebourg;
- la publicación de este Código en el sitio web del Grupo Derichebourg en francés e inglés;
- para las filiales fuera de Francia, se proporcionará a los Empleados una versión del Código traducida al idioma local.

6. ENTRADA EN VIGOR

Este documento anula y reemplaza el código de conducta que entró en vigor el 20 de noviembre de 2018 y fue modificado el 22 de noviembre de 2023.

Este Código constituye un anexo al Reglamento Interno de la Empresa y, por lo tanto, es aplicable a sus Empleados. Es probable que se modifique para adaptarse a los cambios, en particular, normativos.

Entra en vigor el 1 de diciembre 2024.

En París,

a 14/10/2024