

DE HEUS
POLÍTICA DE DENUNCIAS
SPEAK UP

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	¿QUIÉN PUEDE DENUNCIAR?	5
3.	CUÁNDO Y SOBRE QUÉ DENUNCIAR	7
3.1	CUÁNDO DENUNCIAR	8
3.2	SOBRE QUÉ DENUNCIAR	8
3.3	EXCLUSIONES DE LA POLÍTICA DE DENUNCIAS.....	9
4.	CÓMO DENUNCIAR.....	10
5.	CÓMO UTILIZAR LA LÍNEA SPEAK-UP	12
5.1	LÍNEA SPEAK-UP	13
5.2	INFORME ANÓNIMO.....	13
5.3	OPCIONES DE INFORMAR A TRAVÉS DE LA LÍNEA SPEAK-UP	13
5.4	¿QUÉ INFORMACIÓN DEBO PROPORCIONAR?.....	14
6.	ORGANIZACIÓN	15
1.	COMITÉ DE INTEGRIDAD	16
2.	ENLACE LOCAL DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO	16
7.	GESTIÓN DE INFORMES	17
8.	DERECHOS Y PROTECCIÓN DE LA PARTE DENUNCIANTE	21
8.1	APOYO.....	22
8.2	NO REPRESALIAS.....	22
8.3	CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA IDENTIDAD	23
8.4	PROTECCIÓN DE DATOS.....	23
8.5	REGISTROS ADMINISTRATIVOS E INFORMES	24
8.6	ENTRADA EN VIGOR Y MODIFICACIONES.....	24
	ANEXOS.....	26

1. INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

En De Heus, nos comprometemos a llevar a cabo nuestro negocio de manera responsable, ética, legal y de conformidad con nuestros Principios comerciales, políticas y valores. Esto incluye informar sobre cualquier inquietud que pueda tener con respecto a las leyes y regulaciones aplicables, nuestros Principios comerciales, nuestras políticas o violaciones de las mismas que sepa o sospeche que han ocurrido (en adelante sospecha de mala conducta).

Hablar es plantear una preocupación dentro de De Heus sobre una mala conducta (sospecha).

Hablar es esencial para mantener nuestra reputación, éxito y capacidad de operar.

Todos tenemos la responsabilidad personal de incorporar nuestros principios empresariales y nuestros valores en nuestra vida laboral cotidiana. No obstante, puede suceder que usted sea testigo de un comportamiento que viole nuestros Principios Empresariales de Actuación o se sienta presionado a violar estos principios usted mismo. En este caso, le instamos y esperamos que denuncie incluso en caso de duda. Permanecer en silencio puede empeorar una situación y dañar la confianza de todas las partes.

Al plantear una preocupación, le das a De Heus la oportunidad de abordarla. Esto ayuda a proteger a la empresa y, en última instancia, a usted y a sus colegas. A su vez, De Heus le protege con una estricta política de no represalias. Si plantea una inquietud de buena fe, tenga la seguridad de que no sufrirá consecuencias negativas.

2. ¿QUIÉN PUEDE DENUNCIAR?

2. ¿QUIÉN PUEDE DENUNCIAR?

Los canales de denuncia descritos en esta Política están disponibles para cualquier persona que tenga una inquietud en relación con una sospecha de mala conducta en un contexto relacionado con el trabajo en De Heus. Esto incluye, pero no se limita a:

1. Cualquier persona que realice un trabajo para o en nombre de De Heus en todo el mundo: empleados, cualquier persona en la nómina de De Heus, trabajadores temporales que trabajen para o en nombre de De Heus, voluntarios, becarios/prácticas, autónomos y contratistas contratados por cualquier entidad de De Heus en todo el mundo;
2. Cualquier otra parte con la que De Heus esté involucrado profesionalmente: miembros del Consejo de Supervisión, interinos, clientes, ex empleados, solicitantes de empleo, cualquier persona que trabaje como o bajo la supervisión de socios comerciales, proveedores, agentes, distribuidores, etc.

3. CUÁNDO Y SOBRE QUÉ DENUNCIAR

3. ¿CUÁNDO Y SOBRE QUÉ DENUNCIAR?

3.1 CUÁNDO DENUNCIAR

Tan pronto como sea posible después de que tenga conocimiento o esté preocupado por un caso de mala conducta (sospechada), puede denunciar utilizando uno de los canales que se describen a continuación. Informar del problema con prontitud nos permite abordar su inquietud de manera más rápida y efectiva.

Naturalmente, esperamos que informe de los problemas de **buena fe**. Eso significa que al plantear una mala conducta (sospechada), tiene motivos razonables para creer que la violación ocurrirá o ya ha ocurrido.

3.2 SOBRE QUÉ DENUNCIAR

Queremos animar a que hable y denuncie cualquier mala conducta (sospechada); es decir, cualquier violación real o presunta de las leyes o regulaciones aplicables, de nuestros Principios de actuación, de nuestras políticas o nuestros valores. A continuación se muestran algunos ejemplos:



- Violaciones de nuestros procedimientos de seguridad y salud
- Acoso, incluyendo intimidación, discriminación o abuso (sexual, racial o de otro tipo)
- Actos o amenazas de violencia física
- Violación de leyes de competencia y regulaciones
- Violación de sanciones
- Sospecha de fraude, soborno u otro delito financiero
- Actos que puedan afectar negativamente a los intereses o reputación de De Heus
- Conflicto de intereses
- Actos que causen daños graves al medio ambiente
- Uso indebido de los recursos de la empresa
- Divulgación de información confidencial
- Actos que violen los derechos humanos o constituyen esclavitud moderna
- Represalias contra cualquier persona que haya hablado de buena fe

3.3 EXCLUSIONES DE LA POLÍTICA DE DENUNCIAS

En principio, la política no se aplica a las siguientes cuestiones:

- Amenazas inmediatas a la vida o la propiedad: Si necesita asistencia de emergencia, comuníquese con las autoridades locales o llame al número de teléfono de emergencia de su país;
- Informes con intención maliciosa: No haga acusaciones que sepa que son falsas o que no pueden ser corroboradas. Hacerlo puede dar lugar a medidas disciplinarias;
- Quejas de los clientes, como entregas tardías, problemas de calidad de alimentación o problemas de entrada de pedidos;
- Inquietudes o quejas en relación con asuntos de recursos humanos, como finalización de la relación laboral o problemas relacionados con el desempeño: Si presenta dicho informe a través de los canales de denuncia de Speak-Up, se le dirigirá a su departamento local de recursos humanos;
- Quejas interpersonales no relacionadas con el trabajo o disputas personales (legales).

4. CÓMO DENUNCIAR

4. CÓMO DENUNCIAR

Puede informar de su inquietud a través de los siguientes canales:

1. Su **supervisor**;
2. Su persona de contacto en el Departamento de Integridad y Cumplimiento, **Recursos Humanos** o Legal, ya sea a nivel de Unidad de Negocio o Grupo;
3. La línea De Heus **Speak-Up**. Esto incluye un sitio web seguro y un canal de informes telefónicos (juntos conocidos como Speak-Up Line).

Siempre que sea posible, le recomendamos que primero discuta su inquietud con la persona involucrada, su supervisor o su representante de recursos humanos.

Si se siente incómodo haciendo esto, prefiere permanecer en el anonimato o aún no está seguro de con quién hablar, puede comunicarse directamente con uno de nuestros responsables de integridad y cumplimiento. Por lo general, son miembros del equipo local de recursos humanos o legal y estos enlaces sirven como representantes locales de confianza y como el primer punto de contacto para los empleados con preguntas o inquietudes relacionadas con la ética y / o el cumplimiento.

En el caso de España, el responsable de Integridad y Cumplimiento es la persona que ocupa el puesto de Dirección de Recursos Humanos.

Alternativamente, puede ponerse en contacto con nuestra línea Speak-Up, que está gestionada por una empresa externa independiente. Puede dejar su mensaje por teléfono o a través del portal en línea. Consulte la Sección 5 para obtener más información.

Si le preocupa que su informe no se aborde de manera efectiva internamente, o si le preocupan las represalias, le recomendamos que se comunique con nuestro Responsable de Grupo de Integridad y Cumplimiento antes de recurrir a autoridades externas. El Responsable de Grupo se asegurará de que su inquietud se maneje con el cuidado requerido.

Las regulaciones locales pueden brindar más orientación sobre los organismos externos a los que puede recurrir para informar un caso de mala conducta (sospechada). Su responsable local de integridad y cumplimiento también puede proporcionar más información.

5. CÓMO UTILIZAR LA LÍNEA SPEAK-UP

5. ¿CÓMO UTILIZAR LA LÍNEA SPEAK-UP?

5.1 LÍNEA SPEAK-UP

La línea Speak-Up de Heus está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año. Puede informar sobre su(s) inquietud(es) en su propio idioma.

La línea Speak-Up es operada independientemente por un tercero (People Intouch). Su informe será registrado y compartido con nuestro Comité de Integridad para su posterior gestión. Consulte las secciones 6 y 7 para obtener detalles sobre el procedimiento.

5.2 INFORME ANÓNIMO

Nos esforzamos por crear un entorno seguro y abierto. Para ello, te animamos a que te identifiques (nombre, puesto de trabajo y datos de contacto) al reportar un caso de mala conducta (sospechada). Esto facilita una comunicación rápida y permite un manejo óptimo de su informe.

Si se siente incómodo compartiendo su identidad, puede optar por permanecer en el anonimato. Respetaremos su decisión y trataremos su informe tan seriamente como cualquier otro.

5.3 OPCIONES DE INFORMAR A TRAVÉS DE LA LÍNEA SPEAK-UP

Nuestra línea Speak-Up incluye un sitio web seguro y un número de teléfono por país. La plataforma admite una variedad de idiomas.

1. **Sitio web Seguro:** Inicie sesión utilizando el siguiente enlace: [De Heus Speak Up](#). Antes de ingresar a SU informe, se le preguntará si desea o no compartir su identidad. También puede cargar documentación de respaldo.
2. **Teléfono:** Comparta su informe llamando a un número de teléfono local (véase la lista en el Anexo A). Siempre que sea posible, este número es gratuito. Simplemente siga las instrucciones proporcionadas para dejar su informe.

5.4 ¿QUÉ INFORMACIÓN DEBO PROPORCIONAR?

Para ayudar a nuestro Comité de Integridad a evaluar su informe, le recomendamos que proporcione una imagen lo más completa posible de la mala conducta (sospechada). Comparta cualquier detalle que considere relevante y consulte o adjunte cualquier documento, foto u otra evidencia que pueda respaldar su informe.

Si es posible, incluya la siguiente información:

- Su nombre, ubicación y datos de contacto (preferiblemente, pero puede optar por permanecer en el anonimato)
- La naturaleza de la mala conducta (sospechada)
- ¿Por qué es esto una preocupación para usted?
- ¿Cuándo y dónde ocurrió la mala conducta (sospechada)?
- ¿Quién estuvo involucrado?
- ¿Hubo testigos? Si es así, ¿quién?
- ¿Respondió de alguna manera a la (sospechada) mala conducta?
- ¿Ya has planteado tu preocupación a alguien en el trabajo? Si es así, ¿cuál fue su respuesta?
- ¿Cuál fue la duración de la mala conducta (sospechada)?
- ¿Cuándo se detuvo (si corresponde)? Si es así, ¿cómo/por qué?
- ¿Hay alguna evidencia que respalde su informe? Adjunte o proporcione referencias a cualquier documentación de respaldo
- ¿Hay más información que pueda ayudarnos a investigar su informe?
- ¿Le preocupan las posibles represalias por plantear esta preocupación?

QUÉ HACER Y QUÉ NO HACER
Qué hacer:
Plantee su inquietud lo antes posible utilizando uno de nuestros canales de denuncia .
Proporcione un informe detallado, incluida cualquier documentación de respaldo.
Identifícate si puedes. ¡Sea parte de nuestra cultura de diálogo abierto !
Respete a otras personas que le planteen inquietudes e informe a su Responsable de Integridad y Cumplimiento según corresponda.
Qué no hacer:
Haz la vista gorda.
Posponer informar sobre la conducta sospechada, el tiempo puede ser esencial!
Tomar represalias o permitir a otros tomar represalias sobre personas que informan de buena fe

6. ORGANIZACIÓN

6. ORGANIZACIÓN

1. COMITÉ DE INTEGRIDAD

- El Comité de Integridad está compuesto por tres miembros: el Responsable de Grupo de Integridad y Cumplimiento, el Director Legal del Grupo y el Director de Recursos Humanos del Grupo. El Comité es responsable de ejecutar la política de Speak-Up y gestionar las preguntas e informes de Speak-Up. Todos los informes presentados a través de la Línea Speak-Up y otros canales se pondrán a disposición del Comité de Integridad.
- El Comité de Integridad es responsable de la investigación precisa, rigurosa y confidencial.
- El Comité de Integridad supervisa la calidad del procedimiento de presentación de informes e investigación en todas las Unidades de Negocio. También es responsable de administrar los canales Speak-Up y sistema de gestión de casos de People Intouch.
- Si una inquietud reportada implica un riesgo material para la integridad y reputación del Grupo De Heus o cualquiera de sus Unidades de Negocio, el Comité de Integridad dirigirá el proceso de investigación, con el apoyo del Responsable de Integridad y Cumplimiento local. En la mayoría de los casos, sin embargo, el Responsable de Integridad y Cumplimiento local estará a la cabeza, gestionando y resolviendo informes localmente con poca o ninguna participación directa del Comité de Integridad.
- Consulte la Carta del Comité de Integridad en el Anexo B para obtener más información.

2. ENLACE LOCAL DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

- El Responsable de Integridad y Cumplimiento (I&C) local es responsable de coordinar y gestionar los problemas relacionados con la integridad y el cumplimiento en su propia Unidad de Negocio, incluido el proceso de presentación de informes e investigación en casos de mala conducta (sospechada).
- El Responsable de I&C local está autorizado para determinar el curso de acción apropiado. En el caso de una investigación formal, el Responsable de I&C local debe encargarse de nombrar al investigador principal y a los miembros del equipo de investigación, y de la comunicación que rodea el progreso de la investigación (según corresponda).
- El enlace local de I&C puede contratar investigadores externos para ayudar o dirigir una investigación.
- Todos los informes iniciales, informes de investigación, pruebas, comunicaciones, decisiones y medidas de seguimiento se registran en la plataforma Speak-Up Line.

7. GESTIÓN DE INFORMES

7. GESTIÓN DE INFORMES

De Heus se compromete a manejar todos los informes con el cuidado y profesionalidad necesarios. Una vez que se realiza un informe a través de la Línea Speak-Up, se toman los siguientes pasos:

1. Su informe se envía inmediatamente al Presidente del Comité de Integridad. La información no se edita ni se revisa de ninguna manera (aunque se puede traducir si es necesario). El proveedor de servicios de Speak-Up Line confirmará la recepción de su informe.
2. Al recibir su informe, el Comité de Integridad realiza una evaluación preliminar del informe y decide cómo proceder.
3. Si el informe se refiere a un caso de mala conducta (sospechada), es probable que el Comité de Integridad encargue una investigación. El Comité determina el alcance de la investigación y designa un equipo para gestionar el asunto. Cuando sea posible y apropiado, la investigación se lleva a cabo y es seguida por el responsable local de Integridad y Cumplimiento (I&C).
4. El Responsable de I&C local se encarga del seguimiento de los informes y del proceso de investigación en su propia Unidad de Negocio. El Responsable de I&C local está autorizado para determinar el curso de acción apropiado. El Comité de Integridad también está disponible para proporcionar asesoramiento y orientación cuando sea necesario.
5. Si el Comité de Integridad decide que no hay motivos para una investigación adicional (por ejemplo, porque el informe no identifica ninguna mala conducta (sospechada), el Comité puede cerrar el asunto sin más investigación o remisión al Responsable local de I&C.
6. Para que un informe sea admisible para una investigación posterior, debe ir acompañado de información suficiente y / o una posibilidad razonable de obtener más información.
7. El Comité de Integridad puede decidir ponerse en contacto directamente con usted. Por ejemplo, si su inquietud queda fuera del alcance de esta política, el Comité lo dirige a la persona o departamento apropiado (consulte la Sección 3.3).
8. Dentro de los siete días hábiles posteriores a la recepción de su informe, el Comité de Integridad le informa de los pasos de seguimiento que ha tomado.
9. Las medidas de seguimiento dependen de la naturaleza del problema. Algunos informes se pueden resolver sin más investigación, mientras que otros pueden requerir una investigación en profundidad. El Comité de Integridad / Responsable local de I&C le proporcionará tanta información como sea posible sobre el enfoque esperado y los pasos a seguir.
10. Si se identificó al presentar el informe, todos los comentarios y el seguimiento se comparten con usted de forma directa y confidencial.
11. Si elige permanecer en el anonimato, los comentarios y el seguimiento se comunican a través del sitio web seguro de Speak-Up Line o por teléfono. Puede consultar esta información iniciando sesión en línea o llamando al mismo número de teléfono utilizando el número de caso que obtuvo al presentar el informe.

12. Usted recibirá actualizaciones de progreso en la medida permitida por la ley y en la medida en que esta información no ponga en peligro la investigación o los derechos de las personas involucradas.
13. El Comité de Integridad y el Responsable local de I&C manejan su informe de manera confidencial, de acuerdo con la Sección 8.3.
14. Una vez que se cierra el asunto, el Comité de Integridad o el Responsable local de I&C le informan de ello. El asunto se cierra, en principio, en un plazo de tres meses a partir de la fecha de su informe. Si no se puede cumplir este plazo, se le informa del estado y la duración prevista de los pasos de seguimiento restantes.
15. El informe de la investigación del Comité de Integridad puede incluir recomendaciones, como sugerencias de seguimiento y medidas correctivas. Sobre la base de este informe, las medidas y pasos a seguir son decididos por el nivel adecuado de gestión, con el apoyo de RRHH y otro personal especializado o asesores externos.
16. Una vez que se ha tomado una decisión, se le informa de los hallazgos generales. Esto incluye si De Heus ha demostrado que se ha producido una mala conducta y, en caso afirmativo, qué medidas se han tomado / qué medidas disciplinarias se han impuesto a cualquier parte investigada. El nivel de detalle de la información compartida con usted depende de los intereses razonables de todas las partes involucradas. En todas las circunstancias, De Heus cumple con las leyes y regulaciones de privacidad aplicables.
17. De Heus puede decidir, o estar obligado a, denunciar la violación a un organismo oficial local, como la policía o las autoridades reguladoras.
18. Si usted o el acusado no están de acuerdo con el resultado de la investigación según lo decidido por el Comité de Integridad, usted o el acusado pueden notificar al Responsable de Grupo I&C. A continuación, el Comité de Integridad analiza las opciones y proporciona información pertinente, como la forma de informar externamente sobre la inquietud. El Comité de Integridad también informa al presidente del Comité de I&C en consecuencia.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO



INFORME

El denunciante realiza el informe a través de la Línea Speak-Up

- Por teléfono o vía web en su idioma
- Adjunta la documentación pertinente
- Se asigna un número de caso único



PROCESO

La herramienta Speak-Up procesa el informe

- Se realiza la traducción al inglés
- Notificación al Presidente del Comité de Integridad



VALORACIÓN

Comité de Integridad recibe el informe

- Confirmación de recepción
- Se realiza una valoración preliminar
- Se solicita más información (si es necesario)



ACTUALIZACIÓN

Después de la valoración preliminar

- Respuesta en el plazo de 7 días con la asignación del número de caso
- Todas las Comunicaciones se realizan en el idioma del denunciante



RESPUESTA

La parte denunciante revisa la Línea Speak-Up

- Por teléfono o vía web con el número de caso asignado
- Responde al Comité de Integridad cuando sea necesario



INVESTIGACIÓN

Investigación e informe

- El responsable local de I&C proporciona actualizaciones periódicas en el sistema de gestión de casos hasta que se cierra el caso



ACCIÓN Y CIERRE

Decisión y seguimiento

- Si es necesario se pondrán acciones en marcha
- Cierre del caso Speak Up

8. DERECHOS Y PROTECCIÓN DE LA PARTE DENUNCIANTE

8. DERECHOS Y PROTECCIÓN DE LA PARTE DENUNCIANTE

8.1 APOYO

Cuando informe un caso de mala conducta (sospechada), se le preguntará sobre sus necesidades de apoyo y se le informará sobre el apoyo disponible durante todo el proceso de Speak-Up. Usted tiene derecho a recibir apoyo de De Heus antes, durante y después de plantear una inquietud.

Para obtener apoyo, puede recurrir a un colega (con respeto a la confidencialidad), su supervisor, un asesor confidencial o un representante de recursos humanos. También puede comunicarse con el Responsable de Integridad y Cumplimiento o utilizar cualquier canal de Speak-Up disponible para solicitar soporte adicional o específico. Ejemplos de soporte pueden incluir:

1. Información adicional u orientación de fuentes internas o externas;
2. Nombramiento de un asesor de confianza para apoyarlo;
3. Asesoramiento profesional;
4. Medidas adicionales para proteger su identidad;
5. Medidas adicionales para prevenir o contener posibles represalias.

8.2 NO REPRESALIAS

8.2.1 ¿Cuándo estoy protegido de represalias

De Heus no tolerará ninguna forma de represalia, o amenaza de la misma, siempre que haya presentado su informe de buena fe. Buena fe significa que en el momento de presentar el informe usted tenía al menos motivos razonables para creer que la mala conducta (sospechada) había tenido lugar.

8.2.2 ¿Quién está protegido?

Cualquier persona que presente un informe de buena fe está protegida contra represalias. Además, De Heus no tolerará represalias contra terceros relacionados, como colegas o familiares dentro de la organización; cualquier persona que lo haya ayudado en el proceso de denuncia; y cualquier entidad legal que posea, trabaje o con la que esté afiliado en un contexto relacionado con el trabajo.

8.2.3 ¿Qué implica esta política de no represalias?

Esto cubre cualquier acto u omisión directa o indirecta que pueda perjudicarlo como resultado de su informe de un caso de mala conducta (sospechada). Específicamente, De Heus no tomará ninguna de las siguientes acciones contra usted como resultado de su informe:

- Suspensión, despido o medidas equivalentes;
- Degradación o retención de ascensos;
- Transferencia de funciones, cambio de lugar de trabajo u horas de trabajo, o reducción de salario;
- Evaluación negativa del desempeño;
- Medidas disciplinarias, amonestaciones etc., incluidas sanciones financieras;
- Coacción, intimidación, acoso u ostracismo;
- Trato discriminatorio, desventajoso o injusto ;
- No renovar o terminar anticipadamente un contrato de trabajo temporal;
- Daño a la reputación (incluso a través de las redes sociales) o pérdida financiera, incluida la pérdida de negocios y / o ingresos;

- Terminación anticipada o cancelación de un contrato de bienes o servicios;
- Cancelación de una licencia o permiso.

Además, si tiene derecho a protección contra represalias como se describe anteriormente, no se considerará que ha violado ninguna restricción sobre la divulgación de información, ni incurrirá en ninguna responsabilidad a este respecto. Esto es con la condición de que usted tuviera al menos motivos razonables para creer que la denuncia o divulgación pública de dicha información era necesaria para sacar a la luz una mala conducta (sospechada).

8.2.4 No represalias en el caso de informes externos y divulgaciones públicas

La política de no represalias también se aplica si informa de un caso de mala conducta (sospechada) externamente a las autoridades competentes. Además, la no represalia se aplica si usted divulgó públicamente sus inquietudes al hacer que la información sobre la mala conducta (sospechada) pase a ser de dominio público, pero solo si:

- Primero presentó el informe internamente y luego externamente a las autoridades competentes, o externamente a las autoridades competentes directamente, pero no se tomaron las medidas apropiadas dentro de los plazos aplicables; o
- Usted tiene motivos razonables para creer que:
 - la mala conducta (sospechada) puede constituir un peligro claro o inminente para el interés público, como una situación de emergencia o un riesgo de daño irreversible; o
 - existe una baja probabilidad de que la mala conducta (sospechada) se aborde de manera efectiva a través de un informe interno o externo por parte de las autoridades pertinentes.

8.2.5 Nuestra respuesta a las represalias

Nos tomamos muy en serio las reclamaciones de represalias. Las acusaciones de represalias se tratarán de manera similar a los informes sobre mala conducta (sospechada). Cuando se informe, serán investigados y se tomarán medidas para poner fin a las represalias. Podrán imponerse otras medidas a los responsables de las represalias.

8.3 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA IDENTIDAD

Nuestra línea Speak-Up funciona de forma segura para garantizar que su identidad (si la compartió al presentar su informe) y otra información no pública que compartió en relación con el informe se traten de manera confidencial. Esta información solo se compartirá, cuando sea necesario, con el equipo interno autorizado para manejar el informe o con asesores y asesores externos. Estas personas también tratarán la información de forma confidencial.

En algunos casos, es posible que tengamos que compartir información relacionada con el informe con las autoridades competentes pertinentes. Le informaremos de nuestra intención de compartir información con las autoridades antes de hacerlo, en la medida en que esto esté legalmente permitido y sea factible dadas las circunstancias.

De Heus se compromete a cumplir con la legislación aplicable en materia de protección de datos y privacidad. Los estándares establecidos a continuación se aplican a todos los informes realizados de acuerdo con esta Política.

8.4 PROTECCIÓN DE DATOS

Recopilamos datos personales e información cuando presenta su informe y durante todo el proceso de evaluación e investigación del informe. Esto incluye, pero no se limita a, su nombre y datos de contacto (a menos que informe de forma anónima) y una descripción de la mala conducta (sospechada) y las personas involucradas. Solo procesamos datos personales que son estrictamente necesarios para la investigación.

En todo momento, tomamos todas las medidas razonables para garantizar que sus datos personales se traten de forma segura y se procesen de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables.

8.5 REGISTROS ADMINISTRATIVOS E INFORMES

De Heus mantiene registros de cada informe recibido. Estos registros se almacenan de forma confidencial y durante no más tiempo del necesario y proporcionado para cumplir con los requisitos legales.

El Responsable de Grupo de Integridad y Cumplimiento informa al Comité de Integridad y Cumplimiento sobre los informes de integridad. Se comparte un informe anual de gestión con el Comité de Auditoría y Riesgos del Consejo de Supervisión con la siguiente información:

1. Número y tipo de preocupaciones notificadas;
2. Número de preocupaciones consideradas admisibles;
3. Número de preocupaciones no investigadas por el Comité de Integridad.

8.6 ENTRADA EN VIGOR Y MODIFICACIONES

Esta Política entrará en vigor el 13 de junio de 2023.

ANEXOS

DETALLES DE CONTACTO DE LA LÍNEA SPEAK UP

- 1) Informe online. Visita [De Heus Speak Up](#)
- 2) Llama a la línea Speak-Up.

CONSEJOS PARAR USAR LA LÍNEA SPEAK UP

- 1) Marque el número tal y como se detalla a continuación;
- 2) Indique el Código de la empresa De Heus (102572);
- 3) Prepare su mensaje y piense si quiere identificarse o permanecer anónimo.

Country	Phone instructions
Belgium	0800 89 326
Brazil	+55 (11) 4700 8838*
Cambodia	1800 209 867
China	1080 0152 3042 (China Telecom)
China	1080 0852 2221 (China United Network)
Côte d'Ivoire	+225 05 66 77 0918
Croatia	0800 7745
Czechia	800 050 833
Egypt	0800 000 0083
Ethiopia	800 86 1919
Ghana	+233 59 699 3553*
Hungary	06 809 845 89
India	0008 0005 03159
Indonesia	+62 21 8063 0074*
Kenya	+254 20 765 0957*
Myanmar	0800 800 8062
Netherlands	+31 10 700 75 03*
Poland	0080 0012 953
Portugal	800 831 302
Serbia	+381 10 520 043*
Slovakia	0800 113 418
Slovenia	0800 83115
South Africa	+27 (21) 427 7937*
Spain	+34 900 031 156*
Uganda	+256 41 423 8162*
Vietnam	+84 1900 3271*

* Cargos por llamada local.

ANEXO B

ESTATUTO DEL COMITÉ DE INTEGRIDAD

Gobernanza

El Comité de Integridad y Cumplimiento (I&C) supervisa y supervisa la implementación del programa De Heus I&C, supervisado por el Comité de Auditoría y Riesgos del Consejo de Supervisión. El programa I&C, del cual la Política Speak-Up forma un elemento central, es implementado en todo el mundo por el Gerente de Grupo I&C y representantes locales, que pueden brindarle apoyo y orientación. El Group Manager I&C es responsable de la observancia y el mantenimiento de la Política de Speak-Up.

El Panel de Integridad se estableció como parte de la Política de Speak-Up y se adherirá a esta carta en el desempeño de su tarea y actividades. El panel supervisa todas las investigaciones de casos reportados de mala conducta (sospechada). El panel informa al Comité de I&C y puede, si es necesario, escalar directamente al Presidente del Consejo de Supervisión. Todos los miembros del panel están protegidos contra represalias.

El Panel de Integridad está presidido por el Gerente de Grupo I&C y además está formado por el Director Legal del Grupo y el Director de Recursos Humanos del Grupo. El panel podrá designar uno o más miembros adicionales y/o suplentes. También puede establecer uno o más subcomités para realizar ciertas tareas. Las disposiciones sobre confidencialidad y protección de datos en la Política de Speak-Up también se aplican a estos miembros y subcomités adicionales/sustitutos.

Si un miembro del Panel de Integridad está personalmente involucrado en un asunto planteado en el contexto de la Política de Speak-Up, está obligado a revelarlo inmediatamente. A continuación, el grupo especial remite el asunto a la Junta Directiva para su ulterior tratamiento. Los procedimientos descritos en la Política de Speak-Up son, en ese caso, aplicables en la mayor medida posible. Si un miembro de la Junta Directiva está personalmente involucrado en un asunto planteado a través de la Política de Speak-Up, se aplica lo mismo, pero el informe es manejado por el Comité de Auditoría y Riesgos del Consejo de Supervisión. El Comité de Auditoría y Riesgos hace su recomendación al Consejo de Supervisión, que emite un veredicto final y vinculante.

El Gerente de Grupo I&C informa trimestralmente al Comité de I&C sobre el progreso, desarrollo, riesgos y tendencias relacionadas con el tema de Integridad y Cumplimiento. Esto incluye un análisis de datos anónimos para identificar áreas de mejora estructural para el programa de I&C, liderazgo y cultura de la empresa. El Group Manager I&C proporciona un informe anual de gestión al Comité de Auditoría y Riesgos que contiene la siguiente información:

1. Número y tipo de preocupaciones notificadas;
2. Número de preocupaciones consideradas admisibles;
3. Número de preocupaciones no investigadas por el Panel de Integridad.

La información contenida en este informe se incorpora al paquete de informes de CSRD y está sujeta a auditoría externa.

Manejo de informes de mala conducta (sospechada)

Los casos denunciados de mala conducta (presunta) se clasifican en las categorías menor, moderada y mayor/grave. Los casos relacionados con la seguridad o el fraude, o relacionados con un miembro de la Dirección General (incluidos los Directores del Grupo), se clasifican automáticamente como graves. El Panel de Integridad es informado inmediatamente de cualquier informe clasificado como tal. Si es necesario, el panel se reúne para discutir el informe. Los miembros del Grupo son informados de todos los informes y de su situación durante sus reuniones ordinarias. Los informes presentados a través de la Línea Speak-Up pueden ser vistos por todos los miembros del Panel de Integridad a través del sistema Speak-Up.

El Panel de Integridad investiga y decide sobre cada informe de acuerdo con la Política de Habla de Heus y el Manual de Investigación de De Heus (Anexo C), observando los plazos y plazos mencionados en ellos.

MANUAL DE INVESTIGACIÓN

Las investigaciones internas son un elemento importante de la Política de Denuncia de De Heus, lo que nos permite descubrir y abordar informes de mala conducta (sospechosa). Aquí explicamos cómo llevamos a cabo las investigaciones y qué sucede con su informe desde la recepción por el Comité de Integridad hasta e incluyendo las medidas de seguimiento.

El Comité de Integridad decide si se necesita una investigación formal de Speak-Up y, de ser así, de qué tipo. Para que un informe de (sospecha) mala conducta sea admisible, debe ir acompañado de información suficiente y / o una posibilidad razonable de obtener más información. Ocasionalmente, se nos impide investigar un informe debido a la falta de información.

Si su inquietud no califica como un caso de Speak-Up, el Comité de Integridad le informará de esto. El panel lo remitirá a la persona o departamento apropiado para abordar su inquietud. Si no está de acuerdo con esta decisión, puede informar su inquietud directamente al Responsable de Grupo de Integridad y Cumplimiento (I&C).

Una preocupación reportada califica como un caso de Speak-Up si constituye:

1. Una sospecha de violación de nuestros Principios de Actuación, y usted no se siente (razonablemente) cómodo o capaz de resolverlo con la(s) persona(s) involucrada(s) y / o su propio gerente, y / o;
2. Una presunta violación de los Principios de Actuación que podría constituir una amenaza directa para la integridad y reputación de De Heus.

Procedimiento

Primero, el Comité de Integridad / Enlace local de I&C recopila hechos relacionados con el caso reportado. Dependiendo de la naturaleza del caso, se nombran investigadores de De Heus (empleados legales, de auditoría o de recursos humanos capacitados) y / o investigadores externos certificados. Estos investigadores poseen la experiencia necesaria y no tienen ningún conflicto de intereses en el caso. Como su representante de confianza, el responsable local de I&C analiza con usted cualquier (posible) riesgo de represalias y cómo reducirlos.

A lo largo de la investigación, el Comité de Integridad o su Enlace local de I&C sigue siendo el punto central de contacto para preguntas o problemas relacionados con la investigación pendiente para todas las partes. Si desea permanecer en el anonimato, esto debe indicarse en la comunicación que rodea el caso.

Entrevistas

Las entrevistas son a menudo parte de una investigación de Speak-Up. Si se le pide que participe en una entrevista, el responsable local de I&C puede responder cualquier pregunta que pueda tener antes de la entrevista. Se espera que coopere, responda a las preguntas con sinceridad y mantenga toda la información relacionada con la investigación estrictamente confidencial.

Bienes de la compañía

Los investigadores, a petición del Comité de Integridad pueden acceder, examinar, retener y / o copiar todos los bienes de la compañía y la información que consideren necesaria para la investigación. Esto puede incluir los siguientes activos de De Heus:

1. Sistemas informáticos;
2. Archivo;
3. Local;
4. Propiedad de la empresa, como un ordenador portátil o tablet;

5. Propiedad privada, como un ordenador portátil o tableta personal, siempre que contengan software de la empresa y / o datos de la empresa. En este caso, el acceso está restringido al software De Heus instalado y los investigadores cumplirán con las políticas y procedimientos de TI, seguridad y privacidad relevantes al acceder a la información.

Información y estado

El responsable local de I&C lo mantendrá a usted y a otras partes directamente involucradas informadas sobre el progreso de la investigación, en la medida de lo posible legal y razonablemente y según sea necesario. Es posible que el responsable local de I&C no siempre pueda dar detalles completos de un caso o de las acciones tomadas, y a menudo no pueden compartir el informe de la investigación por razones de confidencialidad, privacidad y derechos legales de las partes involucradas.

Informe de investigación

Los resultados de la investigación se presentan al Comité de Integridad, que emite un juicio sobre el asunto. Si el Comité concluye que nuestro Código de Conducta o sus políticas subyacentes han sido violadas, decidirá sobre las medidas correctivas. Estos pueden incluir medidas disciplinarias contra el (los) infractor (s) y / o medidas organizativas (procesos y procedimientos) para evitar que tal incidente vuelva a ocurrir.

El informe de investigación del Comité de Integridad incluye una declaración sobre la validez del caso Speak-Up, asesoramiento e instrucciones sobre las medidas correctivas que debe tomar el nivel apropiado de administración. y, si corresponde, los pasos que debe tomar el Responsable de Grupo I&C, como mejorar una parte específica del programa de I&C u organizar la capacitación. El Comité de Integridad supervisa que sus instrucciones se lleven a cabo correctamente. Se puede enviar una copia del informe de investigación al gerente de recursos humanos correspondiente.

Finalmente, cuando corresponda (y si se conocen su identidad y datos de contacto), se le informará si se confirmó una violación y si el Comité de Integridad tomó una decisión. No se pueden dar más detalles en vista de la privacidad y la posición legal de la(s) persona(s) en cuestión. Si, después de una cuidadosa consideración, considera que su informe no ha sido investigado lo suficiente o de acuerdo con este procedimiento, informe directamente al Comité de Integridad.

Principios de investigación

Las investigaciones deben llevarse a cabo de manera profesional y de acuerdo con nuestros Principios de Actuación, el Manual de Investigación De Heus o una política local más apropiada. Se respetarán todas las leyes y regulaciones locales aplicables en la jurisdicción en la que se lleva a cabo la investigación. Las investigaciones siempre se llevan a cabo de acuerdo con nuestros valores, procedimientos de investigación interna, protocolos y mejores prácticas, adaptados a la naturaleza y el contexto del caso.

Los siguientes principios se observan adicionalmente durante el proceso de investigación interna:

- **Independencia**
Los investigadores deben poder continuar la investigación y establecer los hechos del caso de forma independiente, sin influencia externa ni temor a represalias. Los investigadores y expertos externos o internos trabajan bajo la supervisión e instrucción del Panel de Integridad, que supervisa la ejecución de todas las investigaciones.
- **Imparcialidad**
Los investigadores deben ser imparciales y no tener participación previa en la mala conducta (sospechada). No deben tener una relación laboral personal o cercana (colega directo, subordinado directo o gerente) con la persona investigada. El investigador debe informar al Responsable de I&C local de cualquier posible conflicto de intereses

que surja en cualquier momento durante el proceso y puede descalificarlo de la investigación.

- **Enfoque imparcial**

Los investigadores deben mantener una mente abierta y abstenerse de sacar conclusiones hasta que se complete la investigación. Buscan expresamente evidencia que respalde la alegación de mala conducta (sospechada), así como evidencia que la contradiga.

- **Cooperación**

Si se involucra en una investigación, se espera que coopere en su totalidad y responda a todas las preguntas de manera completa y honesta, y proporcione datos, información, documentos u otros materiales solicitados por los investigadores.

- **Confidencialidad**

Los investigadores trabajan bajo estricta confidencialidad. En la medida en que las investigaciones se llevan a cabo con el propósito de buscar asesoramiento legal o en previsión de litigios, los investigadores trabajan con los departamentos legales locales para preservar las protecciones y privilegios legales. Todas las partes deben mantener la información relacionada con el caso, incluyendo pero no limitado a su identidad, estrictamente confidencial. La información solo es accesible, según sea necesario, para aquellos involucrados en la investigación del caso o en facilitar una resolución. Si se le entrevista o se le pide que proporcione datos, información o documentos como parte de una investigación, debe mantener la confidencialidad, incluso con su supervisor; puede informar a su supervisor que se le ha pedido que coopere en una investigación, pero sin proporcionar más detalles.

- **Respeto mutuo**

Todas las partes involucradas en una investigación serán tratadas con respeto y dignidad. Los investigadores serán justos y directos. No proporcionarán información falsa o engañosa ni lo someterán a una presión indebida.

- **Plazos razonables**

Las investigaciones deben llevarse a cabo dentro de un plazo razonable. Sin embargo, los plazos pueden variar dependiendo de la naturaleza y complejidad del caso y los recursos disponibles. No vamos a tomar atajos para cerrar un caso rápidamente. Como resultado, las investigaciones pueden llevar semanas o meses. Los investigadores pueden realizar entrevistas por las tardes y los fines de semana para acelerar la investigación y / o con fines de confidencialidad. Nuestro objetivo es completar las investigaciones dentro de los 90 días posteriores a la recepción del informe. En circunstancias excepcionales, el Comité de Integridad puede otorgar una extensión de 30 días. Se le informará del retraso y las razones del mismo si proporcionó su información de contacto y / o cuando inicie sesión en el sistema. Si un informe se califica como de interés público, el Comité de Integridad está sujeto a los límites de tiempo especificados en la legislación de divulgación de interés público de la jurisdicción en la que presentó el informe presentado y / o ocurrió la mala conducta (sospechada).

- **Sin represalias**

Es importante que todos se sientan cómodos planteando sus preocupaciones, ya sea que esas preocupaciones finalmente se consideren fundamentadas o no. Por lo tanto, De Heus mantiene una estricta política contra las represalias. No toleraremos represalias contra nadie por informar de buena fe sobre una mala conducta (sospechosa) o por cooperar en una investigación. Para obtener más información sobre cómo De Heus protege a los empleados y otras personas de represalias, y qué hacer si teme o ha sido objeto de represalias, consulte la Sección 8 de la Política de denuncia.