

ETHICS & COMPLIANCE HOTLINE POLICY


October 2022 Edition

Discussing and raising concerns and issues

How to use the Ethics and Compliance Hotline

1. Sometimes things happen at work that make us feel uneasy and that you may wish to discuss with someone. The company remains committed to maintaining an open working environment, yet it also understands that there may be some situations where we feel uncomfortable about reporting directly to our manager(s) or discussing an issue with our team.
2. As SBFE workers we must hold ourselves and our teams accountable for abiding by the SBFE Code of Business Conduct and other related policies. We are all empowered to promptly raise concerns of any harm to public interest, possible misconduct, potential conflicts, or known breaches of company policies and procedures, including, for example, concerns relating to bribery and corruption, competition law breaches, tax evasion, modern slavery or other human rights issues within the SBFE supply chain.
3. To manage difficult or sensitive issues raised by workers across the business we have an Ethics and Compliance Hotline (see details on how to contact the hotline at the end of this policy) which has contact and process details specific to your country and language.
4. The Ethics and Compliance Hotline allows all our workers to speak about conduct they have concerns about, including but not limited to the examples listed at paragraph two above, as well as health and safety risks or other work-related issues that they may feel uncomfortable discussing with their line manager. In exceptional cases this may include reporting potential incidences of illegality and serious health and safety risks.
5. Suspected breaches of EU laws, and of laws or regulations in countries where we operate, can also be reported. This includes the potential misconduct of fellow employees and those with whom we do business.
6. SBFE will deal with any reports or concerns in confidence and prompt investigations will be carried out in all cases where appropriate. We may ask you for further information during the investigation and would request that you co-operate in any audit or investigation by SBFE.
7. You are able to raise concerns anonymously, semi-anonymously or choose to be named. Please be reassured that if you make your identity known, SBFE will take all reasonable precautions to keep your identity confidential, so that we are able to conduct a fair and rigorous investigation. To help maintain confidentiality please do not discuss such issues or any investigation with other employees. We will only disclose your identity if required under EU or national law and it is necessary and proportionate to do so.
8. If you choose to identify yourself when raising your concern SBFE should both (a) acknowledge receipt of your concerns within 7 days of receiving the report; and (b) either provide feedback regarding the progress outcome of any investigation within 3 months of acknowledging receipt of your concerns or provide an explanation as to why feedback is not ready.
9. SBFE aims to encourage openness and will support anyone who raises genuine concerns under this Policy. Further, it is committed to ensuring that no one suffers detrimental treatment as a result of reporting their suspicions or concerns.

10. If you believe you have suffered detrimental treatment connected with raising a concern, you should inform a member of the People and Culture (P&C) Team immediately. SBFE will consider whether it is appropriate to take disciplinary action, including the suitability of termination, against anyone who threatens, or engages in retaliation against or harassment of:
 - a. Any worker who has reported, or is considering reporting a concern in good faith; and/or
 - b. Anyone who helps a worker report a concern (including colleagues or family members).
11. SBFE will protect any worker who raises a concern honestly, but it is a serious violation of the SBFE Code of Business Conduct to knowingly make a false accusation, to lie or to withhold information from an investigation, and you may even face penalties in your local country. Honest reporting does not mean you have to be right when you raise a concern; you just have to have reasonable grounds to believe that the information you are providing is true in the light of the circumstances and information available to you at the time of reporting.
12. You will be protected from legal proceedings including for defamation, breach of copyright, breach of secrecy, breach of data protection rules, disclosure of trade secrets, or for compensation claims based on private, public or on collective labour law, if you had reasonable grounds to believe that the information you reported is necessary in order to reveal a relevant harm or breach and you make an honest report (as set out above).
13. If you would like to make a verbal report, please contact the hotline:
 - In Europe call **00800 7233 2255**
 - In the UK call **0800 915 1571**
 - In Ireland call **1800 812 740**You will be asked to provide your consent for the call to be recorded or a transcript taken (this is voluntary).
14. If you would like to make a report in writing, please visit the [Safecall website](#). You can pick the language that you wish to use when filing your report [here](#).
15. Reports via the hotline or the Safecall website can be made anonymously, semi-anonymously or by providing your name.
16. Alternatively, you may report verbally, in writing, or face to face to your manager, to the SBFE Legal Director or SBFE Deputy Legal Director, or to your local Legal Director/General Counsel or local P&C Director.



POLITIQUE INTERNE CONCERNANT LA LIGNE D'ASSISTANCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

VERSION OCTOBRE 2022

Discuter et soulever des préoccupations et des problèmes

Comment utiliser la ligne d'assistance d'éthique et de conformité

1. Il arrive qu'au travail nous nous retrouvions dans des situations qui nous mettent mal à l'aise et dont on peut souhaiter discuter avec quelqu'un. L'entreprise s'engage à maintenir un environnement de travail ouvert, mais elle comprend également qu'il peut y avoir des situations où nous nous sentons mal à l'aise pour en parler directement à notre (nos) responsable(s) hiérarchiques ou pour discuter d'un problème avec notre équipe.
2. En tant que collaborateurs de SBFE, nous sommes responsables, ainsi que nos équipes, du respect du code de conduite des affaires de SBFE et des autres politiques connexes. Nous sommes tous encouragés à faire part rapidement de nos préoccupations concernant toute atteinte à l'intérêt général une éventuelle mauvaise conduite, des conflits potentiels ou des violations connues des politiques et procédures de l'entreprise, y compris, par exemple, en matière de corruption, de violations du droit de la concurrence, d'évasion fiscale, relative à l'esclavage moderne ou d'autres questions portant sur le respect des droits de l'homme au sein de la chaîne d'approvisionnement de SBFE.
3. Pour gérer les questions difficiles ou sensibles soulevées par les collaborateurs dans toute l'entreprise, nous disposons d'une ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité qui vous indiquera les personnes à contacter et les processus spécifiques à votre pays et à votre langue (voir les détails sur la manière de contacter la ligne d'assistance à la fin de cette politique).
4. La ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité permet à tous nos collaborateurs de parler de la conduite qui les préoccupe, y compris, mais sans s'y limiter, les exemples énumérés au paragraphe 2 ci-dessus, ainsi que des risques pour la santé et la sécurité ou d'autres questions liées au travail dont ils peuvent se sentir mal à l'aise de discuter avec leur responsable hiérarchique. Dans des cas exceptionnels, il peut s'agir de signaler des cas potentiels d'illégalité et des risques graves pour la santé et la sécurité.
5. Les cas de violations potentielles des lois de l'UE et ou des pays où nous exerçons nos activités. peuvent également être signalées. Cela inclut la mauvaise conduite potentielle de collègues et de personnes avec lesquelles nous faisons des affaires.
6. SBFE traitera tout signalement ou préoccupation de manière confidentielle et des enquêtes rapides seront menées dans tous les cas où cela s'avère nécessaire. Il se peut que nous vous demandions des informations supplémentaires au cours de l'enquête et nous vous demandons de coopérer à tout audit ou enquête de SBFE.
7. Vous pouvez faire part de vos préoccupations de manière anonyme, semi-anonyme ou choisir d'être nommé. Soyez assuré que si vous faites connaître votre identité, SBFE prendra toutes les précautions raisonnables pour garder votre identité confidentielle, afin de pouvoir mener une enquête objective et rigoureuse. Afin de préserver la confidentialité, veuillez ne pas discuter de ces questions ou de l'enquête avec d'autres employés. Nous ne divulguerons votre identité que si la législation européenne ou nationale l'exige et si cela s'avère nécessaire.

8. Si vous choisissez de vous identifier lorsque vous faites part de votre préoccupation, SBFE doit à la fois (a) accuser réception de vos préoccupations dans les 7 jours suivant la réception du rapport ; et (b) soit fournir un retour d'information concernant les résultats de l'enquête dans les 3 mois suivant l'accusé de réception de vos préoccupations, soit fournir une explication sur la raison pour laquelle le retour d'information n'est pas prêt.
9. SBFE vise à encourager la transparence et soutiendra toute personne qui soulève de véritables préoccupations dans le cadre de cette politique. En outre, elle s'engage à veiller à ce que personne ne subisse aucun traitement préjudiciable pour avoir signalé ses soupçons ou ses préoccupations.
10. Si vous pensez avoir subi un traitement préjudiciable lié au fait d'avoir soulevé un problème, vous devez en informer immédiatement un membre de l'équipe People and Culture (P&C). SBFE examinera s'il est approprié de prendre des mesures disciplinaires, y compris l'opportunité d'un licenciement, à l'encontre de toute personne qui menace ou exerce des représailles ou un harcèlement à l'encontre de:
 - a. Tout collaborateur qui a signalé ou envisage de signaler un problème de bonne foi ; et/ou
 - b. Toute personne qui aide un collaborateur à signaler un problème (y compris les collègues ou les membres de la famille).
11. SBFE protégera tout collaborateur qui soulève un problème de bonne foi, mais il s'agit d'une violation grave du code de conduite des affaires de SBFE que de faire sciemment une fausse accusation, de mentir ou de dissimuler des informations lors d'une enquête, et vous pouvez même faire l'objet de poursuites pénales. Le signalement de bonne foi ne signifie pas que vous devez avoir raison lorsque vous soulevez un problème ; vous devez simplement avoir des motifs raisonnables de croire que l'information que vous fournissez est vraie à la lumière des circonstances et des informations dont vous disposiez au moment du signalement.
12. Vous serez protégé contre les poursuites judiciaires, notamment pour diffamation, violation des droits d'auteur, violation d'obligations de confidentialité , violation des règles de protection des données, divulgation de secrets commerciaux, ou pour les demandes d'indemnisation fondées sur le droit privé, public ou collectif du travail, si vous aviez des motifs raisonnables de croire que les informations que vous avez communiquées sont nécessaires pour révéler un préjudice ou une violation pertinents et si vous faites une déclaration honnête (comme indiqué ci-dessus).
13. Si vous souhaitez faire un rapport verbal, veuillez contacter la hotline :
 - En Europe, appelez le **00800 7233 2255**
 - Au Royaume-Uni, appelez le **0800 915 1571**.
 - En Irlande, appelez **1800 812 740**.

Il vous sera demandé de consentir à ce que l'appel soit enregistré ou à ce qu'une transcription soit effectuée (cette démarche est volontaire).

14. Si vous souhaitez effectuer un signalement par écrit, veuillez consulter le [site web Safecall](#) Vous pouvez choisir la langue que vous souhaitez utiliser lors du dépôt de votre signalement [ici](#).
15. Les signalements via la ligne d'assistance ou le site web Safecall peuvent être effectués de manière anonyme, semi-anonyme ou en indiquant votre nom.
16. Vous pouvez également faire un signalement oral, écrit ou en face à face auprès de votre responsable hiérarchique, du directeur juridique de SBFE, du directeur juridique adjoint de SBFE, ou du directeur juridique de SBFF ou du directeur P&C de SBFF.

ETHICS AND COMPLIANCE HOTLINE BELEID

OKTOBER 2022 EDITIE

Bespreken en uiten van zorgen en kwesties

Hoe de Ethics and Compliance Hotline te gebruiken

1. Soms gebeuren er dingen op het werk die ons een ongemakkelijk gevoel geven en waarover we graag met iemand willen praten. Het bedrijf blijft zich inzetten voor het behouden van een open werkomgeving, maar begrijpt ook dat er situaties kunnen zijn waarin we ons ongemakkelijk voelen bij het rechtstreeks rapporteren aan onze manager(s) of het bespreken van een probleem met ons team.
2. Als SBFE-medewerkers moeten we onszelf en ons team verantwoordelijk houden voor het naleven van de SBFE Code of Business Conduct en andere gerelateerde beleidslijnen. We zijn allemaal gemachtigd om meteen zorgen te uiten over elk nadeel aan het algemeen belang, mogelijk wangedrag, mogelijke belangenconflicten of schendingen van bedrijfsbeleid en -procedures, waaronder bijvoorbeeld zorgen over omkoping en corruptie, overtredingen van de mededingingswetgeving, belastingontduiking, moderne slavernij of andere mensenrechtenschendingen binnen de SBFE-toeleveringsketen.
3. Om moeilijke of gevoelige kwesties die door medewerkers in de hele organisatie naar voren worden gebracht te beheren, hebben we een Ethics and Compliance Hotline (zie de details over hoe u contact kunt opnemen met de hotline onderaan dit beleid), die gegevens omtrent contact- en het proces bevat die specifiek zijn voor uw land en taal.
4. De Ethics and Compliance Hotline stelt al onze medewerkers in staat om zich te uiten over gedrag waarover zij zich zorgen maken, waaronder maar niet beperkt tot de voorbeelden genoemd in paragraaf twee hierboven, evenals gezondheids- en veiligheidsrisico's of andere werkgerelateerde kwesties waarover zij zich misschien ongemakkelijk voelen om met hun leidinggevende te bespreken. In uitzonderlijke gevallen kan dit het rapporteren van mogelijke illegale handelingen en ernstige gezondheids- en veiligheidsrisico's omvatten.
5. Vermeende schendingen van EU-wetten en van wetten of voorschriften in landen waarin we actief zijn, kunnen ook worden gemeld. Dit omvat mogelijk wangedrag van collega's en degenen met wie we zaken doen.
6. SBFE zal alle rapporten of zorgen vertrouwelijk behandelen en in alle gevallen waar dat gepast is, prompt onderzoek uitvoeren. We kunnen u tijdens het onderzoek om verdere informatie vragen en zouden u willen verzoeken om samen te werken bij zulk een audit of onderzoek door SBFE.
7. U heeft de mogelijkheid om zorgen anoniem, semi-anoniem of met naam bekend te maken. We willen u geruststellen dat wanneer u uw identiteit bekend maakt, SBFE alle redelijke voorzorgsmaatregelen zal nemen om uw identiteit vertrouwelijk te houden, zodat we een eerlijk en grondig onderzoek kunnen uitvoeren. Om de vertrouwelijkheid te handhaven, verzoeken wij u om dergelijke zaken of enig onderzoek niet te bespreken met andere werknemers. We zullen uw identiteit alleen bekendmaken als dit vereist is onder EU- of nationale wetgeving en als het noodzakelijk en evenredig is om dit te doen.
8. Indien u ervoor kiest om uzelf te identificeren wanneer u uw zorgen bekendmaakt, zal SBFE (a) de ontvangst van uw zorgen binnen 7 dagen na ontvangst van het rapport bevestigen; en (b) feedback geven over de voortgang of uitkomst van elk onderzoek binnen 3 maanden na ontvangst van uw zorgen of een verklaring geven waarom feedback nog niet gereed is.

9. SBFE streeft ernaar om openheid te bevorderen en zal iedereen ondersteunen die oprecht zorgen uit in het kader van dit beleid. Verder is het toegewijd om ervoor te zorgen dat niemand een nadelige behandeling ondervindt als gevolg van het melden van hun vermoedens of zorgen.
10. Als u van mening bent dat u nadelige behandeling heeft ondervonden in verband met het melden van een zorg, dient u onmiddellijk iemand van het People and Culture (P&C) Team hiervan op de hoogte te stellen. SBFE zal overwegen of het gepast is om disciplinaire maatregelen te nemen, inclusief de toepasselijkheid van beëindiging, tegen iedereen die dreigt met, of zich bezighoudt met vergelding of intimidatie van:
 - a. Iedere werknemer die te goeder trouw een zorg heeft gemeld of overweegt te melden; en/of;
 - b. Iedereen die een werknemer helpt bij het melden van een zorg (inclusief collega's of familieleden).
11. SBFE zal elke werknemer beschermen die oprecht een zorg uit, maar het is een ernstige schending van de SBFE Zakelijke Gedragscode om willens en wetens een valse beschuldiging te uiten, te liegen of informatie achter te houden in een onderzoek, en u kunt zelfs strafrechtelijke gevolgen in uw land ervaren. Eerlijk rapporteren betekent niet dat u gelijk hoeft te hebben wanneer u een zorg meldt; u moet echter redelijke gronden hebben om te geloven dat de informatie die u verstrekt waar is gegeven de omstandigheden en informatie die u op het moment van rapportage ter beschikking staan.
12. U zult worden beschermd tegen juridische procedures, inclusief smaad, schending van het auteursrecht, schending van geheimhouding, schending van regels voor gegevensbescherming, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen of schadeclaims op basis van privaat-, publiek- of collectief arbeidsrecht, als u redelijke gronden had om te geloven dat de informatie die u rapporteerde noodzakelijk is om een relevante schade of schending aan het licht te brengen en u een eerlijk verslag doet (zoals hierboven uiteengezet).
13. Als u een mondeling melding wilt maken, neem dan contact op met de hotline:
 - In Europa bel 00800 7233 2255
 - In het Verenigd Koninkrijk bel 0800 915 1571
 - In Ierland bel 1800 812740U wordt gevraagd uw toestemming te geven voor het opnemen van het gesprek of het maken van een transcript (dit is vrijwillig).
14. Als u een schriftelijke melding wilt maken, bezoek dan de [website van Safecall](#). U kunt de taal kiezen die u wilt gebruiken bij het indienen van uw rapport [hier](#).
15. Rapporten via de hotline of de Safecall-website kunnen anoniem, semi-anoniem of door het verstrekken van uw naam worden gedaan.
16. U kunt ook mondeling, schriftelijk of in persoon rapporteren aan uw manager, de SBFE-juridisch directeur of plaatsvervangend juridisch directeur, of aan uw lokale juridisch directeur/ algemeen raadsman of lokale P&C-directeur.

POLITYKA INFOLOINII W ZAKRESIE ETYKI I ZGODNOŚCI

EDYCJA PAŹDZIERNIK 2022

Omawianie i zgłaszanie wątpliwości i problemów

Jak korzystać z infolinii ds. etyki i zgodności z przepisami

1. Czasami w pracy zdarzają się sytuacje, które sprawiają, że czujemy się zaniepokojeni i które być może chcielibyśmy z kimś omówić. Firma jest zaangażowana w utrzymanie otwartego środowiska pracy, ale rozumie również, że mogą zaistnieć sytuacje, w których czujemy się niekomfortowo, w sytuacji kiedy chcemy zgłosić to bezpośrednio do naszego kierownika (kierowników) lub omawiając daną kwestię ze swoim zespołem.
2. Jako pracownicy SBFE mamy obowiązek rozliczać siebie i nasze zespoły z przestrzegania Kodeksu Postępowania Biznesowego SBFE i innych powiązanych polityk. Wszyscy jesteśmy upoważnieni do niezwłocznego zgłaszania wątpliwości dotyczących wszelkie szkody dla interesu publicznego, ewentualnego niewłaściwego postępowania, potencjalnych konfliktów lub znanych naruszeń polityki i procedur firmowych, w tym np. obaw związanych z łapówkarstwem i korupcją, naruszeniem prawa konkurencji, uchylaniem się od płacenia podatków, współczesnym niewolnictwem lub innymi kwestiami dotyczącymi praw człowieka w łańcuchu dostaw SBFE.
3. Aby poradzić sobie z trudnymi lub delikatnymi kwestiami zgłaszanymi przez pracowników w całej firmie mamy Infolinię ds. Etyki i Zgodności z Przepisami (zobacz szczegóły dotyczące sposobu kontaktowania się z Infolinią na końcu tej polityki), która zawiera szczegóły dotyczące kontaktu i procesu, specyficzne dla Twojego kraju i języka.
4. Infolinia ds. Etyki i Zgodności z Przepisami pozwala wszystkim naszym pracownikom mówić o zrachowaniach, które ich niepokoją, w tym między innymi o przykładach wymienionych w punkcie drugim powyżej, a także o zagrożeniach dla zdrowia i bezpieczeństwa lub innych kwestiach związanych z pracą, o których mogą czuć się niezręcznie rozmawiając ze swoim bezpośrednim przełożonym. W wyjątkowych przypadkach może to obejmować zgłaszanie potencjalnych przypadków niezgodności z prawem oraz poważnych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa.
5. Podejrzenie naruszenia przepisów prawa UE oraz przepisów prawa lub regulacji w krajach, w których prowadzimy działalność, może być również zgłaszane. Obejmuje to potencjalne wykroczenia współpracowników oraz osób, z którymi prowadzimy interesy.
6. SBFE traktuje wszelkie zgłoszenia i wątpliwości w sposób poufny i w razie potrzeby przeprowadza bezzwłoczne dochodzenie. W trakcie dochodzenia możemy poprosić Cię o dodatkowe informacje i prosimy o współpracę w trakcie audytu lub dochodzenia prowadzonego przez SBFE.
7. Możesz zgłosić swoje wątpliwości anonimowo, półanonimowo lub zdecydować się na podanie nazwiska. Zapewniamy, że w przypadku ujawnienia tożsamości SBFE podejmiemy wszelkie uzasadnione środki ostrożności w celu zachowania poufności, abyśmy mogli przeprowadzić sprawiedliwe i rygorystyczne dochodzenie. Aby zachować poufność, prosimy nie omawiać tych kwestii ani dochodzenia z innymi pracownikami. Ujawnimy Twoją tożsamość tylko wtedy, gdy będzie to wymagane przez prawo unijne lub krajowe i będzie to konieczne i proporcjonalne.

8. Jeśli zdecydujesz się podać swoją tożsamość podczas zgłaszania wątpliwości, SBFE powinna zarówno (a) potwierdzić otrzymanie wątpliwości w ciągu 7 dni od otrzymania raportu; jak i (b) przekazać informację zwrotną dotyczącą postępów w dochodzeniu w ciągu 3 miesięcy od potwierdzenia otrzymania wątpliwości lub wyjaśnić, dlaczego informacja zwrotna nie jest gotowa.
9. SBFE zachęca do otwartości i wspiera każdego, kto zgłasza prawdziwe wątpliwości w ramach niniejszej Polityki. Ponadto SBFE dba o to, aby nikt nie był traktowany w sposób krzywdzący z powodu zgłoszenia swoich podejrzeń lub obaw.
10. Jeśli uważasz, że spotkało Cię krzywdzące traktowanie związane z podniesieniem danej kwestii, powinieneś niezwłocznie poinformować o tym członka Zespołu People and Culture (P&C). SBFE rozważy, czy właściwe jest podjęcie działań dyscyplinarnych, w tym stosowność rozwiązania umowy, wobec każdego, kto grozi lub angażuje się w odwet lub nękanie:
 - a. Każdy pracownika, który w dobrej wierze zgłosił lub rozważył zgłoszenie problemu; i/lub
 - b. Każdy, kto pomaga pracownikowi w zgłoszeniu wątpliwości (w tym koledzy lub członkowie rodziny).
11. SBFE chroni każdego pracownika, który uczciwie zgłasza swoje wątpliwości, ale świadome składanie fałszywych oskarżeń, kłamanie lub zatajanie informacji przed dochodzeniem jest poważnym naruszeniem Kodeksu Postępowania Biznesowego SBFE, i możesz nawet narazić się na kary w swoim kraju. Uczciwe zgłaszanie nie oznacza, że musisz mieć rację, kiedy zgłaszasz problem; musisz jedynie mieć uzasadnione podstawy, aby wierzyć, że podawane przez Ciebie informacje są prawdą w świetle okoliczności i informacji dostępnych w momencie dokonywania zgłoszenia.
12. Będziesz chroniony przed postępowaniem sądowym, w tym z tytułu zniesławienia, naruszenia praw autorskich, naruszenia tajemnicy, naruszenia zasad ochrony danych osobowych, ujawnienia tajemnicy handlowej lub z tytułu roszczeń odszkodowawczych opartych na prywatnym, publicznym lub zbiorowym prawie pracy, jeżeli miałeś uzasadnione podstawy, aby sądzić, że zgłoszone przez Ciebie informacje są niezbędne do ujawnienia odpowiedniej szkody lub naruszenia i dokonasz uczciwego zgłoszenia (zgodnie z powyższym).
13. W przypadku chęci dokonania zgłoszenia ustnego prosimy o kontakt z infolinią:
 - W Europie zadzwoń pod numer **00800 7233 2255**
 - W Wielkiej Brytanii zadzwoń pod numer **0800 915 1571**.
 - W Irlandii zadzwoń na **1800 812 740**.Zostaniesz poproszony o wyrażenie zgody na nagrywanie rozmowy lub sporządzenie jej transkrypcji (jest to dobrowolne).
14. Jeśli chcesz złożyć raport na piśmie, odwiedź [stronę internetową Safecall](#): . [Tutaj](#) można wybrać język, którego chce się użyć przy składaniu zgłoszenia.
15. Zgłoszenia za pośrednictwem gorącej linii lub strony internetowej Safecall można dokonać anonimowo, półanonimowo lub podając swoje nazwisko.

16. Możesz również zgłosić się ustnie, pisemnie lub osobiście do swojego przełożonego, do Dyrektora Prawnego SBFE lub Zastępcy Dyrektora Prawnego SBFE, lub do lokalnego Dyrektora Prawnego/Radcy Generalnego lub lokalnego Dyrektora P&C.

POLÍTICA DE LA LÍNEA ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

EDICIÓN DE OCTUBRE DE 2022

Debatir y plantear preocupaciones e inquietudes

Cómo utilizar la Línea Ética y Cumplimiento

1. A veces ocurren cosas en el trabajo que nos hacen sentir incómodos y que tal vez quieras comentar con alguien. La empresa sigue comprometida con el mantenimiento de un entorno de trabajo abierto, pero también entiende que puede haber algunas situaciones en las que nos sintamos incómodos al informar directamente a nuestro(s) Manager(s) o al discutir un asunto con nuestro equipo.
2. Como trabajadores de SBFE debemos responsabilizarnos a nosotros mismos y a nuestros equipos de cumplir el Código de Conducta Empresarial de SBFE y otras políticas relacionadas. Todos estamos facultados para plantear con prontitud las preocupaciones de cualquier daño al interés público, posibles conductas indebidas, conflictos potenciales o incumplimientos conocidos de las políticas y procedimientos de la empresa, incluyendo, por ejemplo, las preocupaciones relacionadas con el soborno y la corrupción, las infracciones de la ley de competencia, la evasión fiscal, la esclavitud moderna u otros problemas de derechos humanos dentro de la cadena de suministro de SBFE.
3. Para gestionar cuestiones difíciles o delicadas planteadas por trabajadores de toda la empresa, disponemos de una Línea Ética y Cumplimiento (ver detalles sobre cómo contactar con la Línea Ética al final de esta política) que tiene detalles de contacto y proceso específicos para su país e idioma.
4. La Línea Ética y Cumplimiento permite a todos nuestros trabajadores hablar sobre las conductas que les preocupan, incluyendo pero no limitándose a los ejemplos enumerados en el párrafo dos anterior, así como sobre los riesgos para la salud y la seguridad u otras cuestiones relacionadas con el trabajo que puedan sentirse incómodos discutiendo con su Manager . En casos excepcionales, esto puede incluir la denuncia de posibles incidencias de ilegalidad y riesgos graves para la salud y la seguridad.
5. Sospechas de infracción de las leyes de la UE, y de las leyes o reglamentos de los países en los que operamos, también se puede denunciar. Esto incluye la posible mala conducta de los compañeros de trabajo y de aquellos con los que hacemos negocios.
6. El SBFE tratará cualquier informe o preocupación de forma confidencial y se llevarán a cabo investigaciones rápidas en todos los casos en que sea necesario. Podemos pedirle más información durante la investigación y le pedimos que coopere en cualquier auditoría o investigación de la SBFE.
7. Usted puede plantear sus preocupaciones de forma anónima, semianónima o elegir ser nombrado. Tenga la seguridad de que si da a conocer su identidad, SBFE tomará todas las precauciones razonables para mantener su identidad confidencial, de modo que podamos llevar a cabo una investigación justa y rigurosa. Para ayudar a mantener la confidencialidad, le rogamos que no hable de estas cuestiones ni de ninguna investigación con otros empleados. Sólo revelaremos su identidad si lo exige la legislación nacional o de la UE y es necesario y proporcionado hacerlo.
8. Si decide identificarse al plantear su preocupación, el SBFE debería (a) acusar recibo de sus preocupaciones en un plazo de 7 días a partir de la recepción del informe; y (b) proporcionar información sobre el resultado del progreso de cualquier investigación en un plazo de 3 meses a partir del acuse de recibo de sus preocupaciones o proporcionar una explicación de por qué no está lista la información.

9. SBFE pretende fomentar la apertura y apoyará a cualquier persona que plantee preocupaciones genuinas en virtud de esta Política. Además, se compromete a garantizar que nadie sufra un trato perjudicial como resultado de la comunicación de sus sospechas o preocupaciones.
10. Si cree que ha sufrido un trato perjudicial relacionado con el hecho de plantear una preocupación, debe informar inmediatamente a un miembro del Equipo de Personas y Cultura (P&C). El SBFE estudiará la conveniencia de adoptar medidas disciplinarias, incluida la idoneidad del despido, contra cualquier persona que amenace, tome represalias o acose a:
 - a. Cualquier trabajador que haya denunciado, o esté pensando en denunciar un problema de buena fe; y/o
 - b. Cualquier persona que ayude a un trabajador a informar de un problema (incluidos compañeros o familiares).
11. SBFE protegerá a cualquier trabajador que plantee una preocupación honestamente, pero es una grave violación del Código de Conducta Empresarial de SBFE hacer una acusación falsa a sabiendas, mentir u ocultar información en una investigación, y puede incluso enfrentarse a sanciones en su país. Informar con honestidad no significa que tenga que tener razón cuando plantee una preocupación; sólo tiene que tener motivos razonables para creer que la información que proporciona es verdadero a la luz de las circunstancias y de la información de que dispone en el momento de la denuncia.
12. Estará protegido de procedimientos judiciales, incluso por difamación, violación de los derechos de autor, violación del secreto, violación de las normas de protección de datos, revelación de secretos comerciales, o por reclamaciones de indemnización basadas en el derecho privado, público o en el derecho laboral colectivo, si tiene motivos razonables para creer que la información que ha comunicado es necesaria para revelar un daño o una infracción relevante y realiza una denuncia honesta (como se indica más arriba).
13. Si desea hacer una denuncia verbal, póngase en contacto con la línea de atención telefónica:
 - En Europa llame al **00800 7233 2255**
 - En el Reino Unido llame al **0800 915 1571**
 - En Irlanda llame a **1800 812 740**Se le pedirá que dé su consentimiento para que se grabe la llamada o se haga una transcripción (esto es voluntario).
14. Si desea hacer una denuncia por escrito, visite el [sitio web de Safecall](#) en . [Aquí](#) puede elegir el idioma que desea utilizar al presentar su denuncia.
15. Las denuncias a través de la línea directa o del sitio web de Safecall pueden hacerse de forma anónima, semianónima o facilitando su nombre.
16. También puede informar verbalmente, por escrito o personalmente a su Manager, al Director Jurídico de SBFE o al Director Jurídico Adjunto de SBFE, o a su Director Jurídico local o al Director local de P&C.

Política del Canal Ético y Compliance

Anexo - España

SBFE ha establecido un sistema de comunicación para cuestiones sobre ética y cumplimiento (en adelante “canal ético”) para todos los empleados de las entidades legales dentro del grupo SBFE de acuerdo con la Directiva de denuncia de irregularidades de la UE (conocida como Directiva de Whistleblowing) y las mejores prácticas internacionales. Adicionalmente, en febrero de 2023 entró en vigor en España la Ley 2/2023 de Protección de Denunciantes (en adelante, “Ley 2/2023”) por la que se implementa en España la referida Directiva. Este Anexo se emite para completar la Política del Canal Ético y Compliance de SBFE (Ethics & Compliance Hotline Policy) de acuerdo con los requisitos de la Ley 2/2023.

1. ¿Quién puede plantear una cuestión sobre ética y cumplimiento?

Según el artículo 3 de la Ley 2/2023, el canal ético de SBFE puede ser utilizado adecuadamente para comunicar cualquier infracción de la ley, no sólo detectada por sus empleados, sino también por sus extrabajadores, candidatos en procesos de selección, profesionales independientes que prestan servicios a la empresa, empleados de contratistas, subcontratistas y proveedores, así como por los directores y los accionistas de SFBE

2. ¿Qué tipo de cuestiones pueden comunicarse?

Todas las personas incluidas en el punto 1 tienen derecho a plantear inmediatamente cualquier inquietud sobre los temas enumerados en la Ethics & Compliance Hotline Policy de SFBE y, además, conforme a la Ley 2/2023, se pueden informar acerca de cualquier acción u omisión que pueda constituir una infracción penal o administrativa grave o muy grave, así como presuntas infracciones de las leyes de la UE.

3. ¿Cómo puede plantearse una preocupación?

Las comunicaciones pueden hacerse tanto verbalmente como por escrito a través del sistema de información interno de la empresa. Se garantiza la confidencialidad y protección del informante. Incluso la comunicación puede realizarse de manera anónima (en este sentido, consulte los detalles sobre este procedimiento de comunicación al final de la Ethics & Compliance Hotline Policy de SBFE, que también contiene las instrucciones para hacer la comunicación en español).

4. ¿Como gestionará SBFE tus comunicaciones una vez recibidas?

Una vez que se reciba la comunicación, el informante recibirá una confirmación de recepción dentro de los siguientes 7 días. La información recibida será analizada para decidir si la comunicación se encuentra dentro del alcance de la Política del Canal Ético y si se necesita una investigación adicional. Si es el caso, se designará un equipo de investigación, el cual llevará a cabo la misma. Se podrá requerir información y/o documentación adicional al informante, y las personas involucradas siempre serán escuchadas. Se elaborará un informe de investigación y las conclusiones serán la base para la implementación de un plan de acción con el fin de evitar que los mismos hechos se repitan en el futuro. También se podrían tomar medidas disciplinarias siempre cumpliendo con la regulación laboral española. La investigación finalizará dentro de los tres meses posteriores a la recepción de la comunicación. En casos de extraordinaria complejidad, la investigación podría extenderse hasta seis meses.

5. Principios y garantías del sistema interno de información

El Sistema interno de información del SBFE se rige por los siguientes principios básicos:

a) Buena fe

La persona que informa sobre infracciones debe actuar de buena fe y no hacer acusaciones falsas al comunicar sus preocupaciones. Se entiende, por lo tanto, que la información se dará sin malicia, sin considerar el interés o beneficio personal y proporcionando información veraz de manera razonable y con los medios disponibles. La persona que haga declaraciones falsas o engañosas deliberadamente o de mala fe no tendrá la protección proporcionada por la Ley y podría estar sujeta a acciones disciplinarias de acuerdo con la legislación vigente.

b) Imparcialidad y cero represalias

SBFE tratará todas las comunicaciones con absoluta imparcialidad y sin ningún tipo de prejuicio y no tolerará ningún tipo de represalias (incluyendo la mera amenaza de represalias o intentos de represalias) contra aquellos que utilicen el Canal ético de SBFE de buena fe. A efectos de esta Política, se entiende por represalias cualquier acto u omisión que esté prohibido por la ley, o que, directa o indirectamente, involucre un trato desfavorable que coloque a las personas que las sufren en desventaja con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por el mero hecho de su condición de informantes, o por haber hecho una divulgación pública.

c) Confidencialidad

SBFE garantiza la confidencialidad de los datos correspondientes a todas las personas afectadas por la información proporcionada en las comunicaciones recibidas, en todas las etapas del proceso de investigación y en la resolución de la infracción.

A efectos de esta política, todas las personas físicas o jurídicas mencionadas en la comunicación como la persona a quien se atribuye la infracción o con quien se relaciona la infracción de alguna manera se considerarán como personas afectadas.

d) Protección de las personas involucradas por la comunicación

Las personas afectadas por la comunicación serán tratadas con pleno respeto a su derecho al honor, la presunción de inocencia y el derecho a la defensa, incluido el derecho a ser escuchado y el derecho a acceder a su expediente.

6. Protección de datos

SBFE será responsable del procesamiento de los datos personales procesados a través del canal ético de SBFE. Estos datos personales serán tratados con la finalidad principal de gestionar, tramitar e investigar las comunicaciones enviadas a través del Canal, así como adoptar medidas disciplinarias o tramitar las acciones judiciales que, en su caso, procedan. La base legitimadora de este tratamiento es la Ley 2/2023. Los datos personales podrán ser comunicados a los Jueces y Tribunales, el Ministerio Fiscal o las Administraciones Públicas competentes como consecuencia de la investigación que se realice.