

Règlement concernant la procédure de recours relative à la loi allemande sur l'obligation de vigilance dans la chaîne d'approvisionnement (« LkSG ») au sein du groupe Gegenbauer

Champ d'application de la procédure de recours

La procédure de recours du Groupe Gegenbauer s'applique à la société Gegenbauer Holding SE & Co. KG et couvre toutes les activités économiques des filiales ou sous-filiales sur lesquelles elle exerce une influence déterminante. La procédure doit permettre d'attirer l'attention sur les risques liés aux droits de l'homme ou à l'environnement ou sur les manquements aux obligations prévues par la LkSG. Elle est ouverte à tous les employés des entreprises du groupe susmentionnées ainsi qu'aux employés des fournisseurs directs et indirects et à d'autres personnes qui ont connaissance d'un risque lié aux droits de l'homme ou à l'environnement ou d'un manquement à une obligation liée aux droits de l'homme ou à l'environnement. La procédure de recours, pour laquelle le règlement de procédure suivant a été établi, est examinée régulièrement, autrement dit au moins une fois par an et en fonction des circonstances, afin de vérifier son efficacité ou de déterminer la nécessité de modifications et, le cas échéant, de l'adapter en conséquence.

Pour quels types de recours la procédure de recours peut-elle être utilisée ?

La procédure de recours peut être utilisée pour tous les risques liés aux droits de l'homme et à l'environnement ou pour les manquements aux obligations prévues par l'article 2, alinéas 2 à 4 de la LkSG et qui ont été causés par les activités économiques du groupe Gegenbauer ou d'un fournisseur direct ou indirect du groupe Gegenbauer.

Il peut s'agir notamment des cas suivants :

- Violation de l'interdiction du travail des enfants,
- Violation de l'interdiction du travail forcé et de toutes les formes d'esclavage,
- Non-respect des dispositions en matière de sécurité au travail et risques pour la santé liés au travail,
- Non-respect de la liberté d'association, de la liberté syndicale et du droit de négociation collective,
- Violation de l'interdiction des discriminations en matière d'emploi,
- Violation de l'interdiction de refuser un salaire décent, destruction des bases naturelles de la vie par la pollution de l'environnement,
- Violation illégale de droits fonciers,
- Non-respect de la mission ou utilisation d'agents de sécurité privés / publics de nature à causer des troubles en raison d'un manque d'instruction ou de contrôle.

Les risques liés à l'environnement ou les manquements aux obligations sont notamment les suivants

- en rapport avec le mercure,
- des polluants organiques persistants (POP)
- et des déchets dangereux.

Quels sont les canaux pour les signalements ou les recours ?

Le Groupe Gegenbauer dispose d'un système de recours auquel les employés et les tiers (par exemple les fournisseurs, leurs employés ou d'autres partenaires commerciaux) peuvent présenter des recours concernant les questions liées aux droits de l'homme et à l'environnement.

Les possibilités de contact sont les suivantes :

Par courrier électronique : menschenrechte@gegenbauer.de

Par téléphone : +49(30) 44670-67768

Par voie postale (par lettre) :

Gegenbauer Holding SE & Co. KG
Menschenrechtsbeauftragter (vertraulich)
(« Délégué aux droits de l'homme (confidentiel) »)
Eisenhutweg 108
12487 Berlin

Comment les signalements et les recours reçus sont-ils traités ?

Tous les signalements et recours reçus dans le cadre de la procédure décrite ici sont transmises au comité Compliance du Groupe Gegenbauer. Celui-ci évalue tout d'abord le signalement ou le recours et élabore une recommandation pour le conseil d'administration en relation à l'organe interne (ou externe consultatif) responsable du traitement.

Les personnes chargées de la procédure de recours sont tenues de traiter chaque recours de manière strictement confidentielle et, en particulier, de ne pas divulguer l'identité de la personne qui a fait le signalement (si elle est connue) ni celle de toute autre personne mentionnée dans le recours, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. La présente disposition ne s'applique pas en cas de consentement écrit préalable à la divulgation ou en cas de décision d'un tribunal judiciaire ou administrative imposant la divulgation de l'identité. L'identité des personnes mentionnées dans le recours peut également être divulguée si cela est nécessaire dans le cadre d'une enquête interne ou pour adopter des mesures de suivi (voir également le point 4 sur le déroulement de la procédure de recours), mais uniquement selon le principe « besoin d'en connaître ».

Le secret professionnel des personnes chargées de la procédure de recours est respecté. Les demandes visant à obtenir l'identité de la personne à l'origine du signalement ne sont pas autorisées. En particulier, les personnes chargées de la procédure de recours ne peuvent pas se voir imposer de divulguer des informations relatives à la procédure de recours. Elles ne sont soumises à aucune instruction concernant la conduite de la procédure et sont tenues à une stricte impartialité. Cela signifie qu'elles s'engagent dans la procédure de recours de manière impartiale. Les personnes chargées de la procédure de recours sont en outre tenues de signaler immédiatement tout conflit d'intérêts. Le traitement des signalements se fait dans le cadre des dispositions légales en vigueur en matière de protection des données.

Comment se déroule la procédure de recours ?

Lorsqu'une information concernant des risques liés aux droits de l'homme ou à l'environnement ou des manquements aux obligations correspondantes est reçue - que ce soit par le biais du canal de recours ou par d'autres moyens -, elle est traitée de la façon décrite ci-dessous :

- 1. Documentation de la réception du signalement** ainsi que de toutes les autres étapes de l'investigation et du traitement. Une fois le traitement terminé, la documentation est conservée conformément aux dispositions en matière de protection des données et les informations qui ne sont plus nécessaires sont effacées.

2. **Examen de l'objet du signalement** - S'agit-il d'un risque lié aux droits de l'homme ou à l'environnement ou d'un manquement aux obligations en la matière prévues par la LkSG ?
 - a. Si c'est le cas, la réception du signalement sera confirmée au plus tard sept jours après sa réception, le cas échéant accompagnée d'une demande d'informations complémentaires.
 - b. Si des informations supplémentaires sont nécessaires pour procéder à l'évaluation, la réception du signalement est confirmée au plus tard sept jours après sa réception et des informations supplémentaires sont demandées à la personne à l'origine du signalement.
 - c. Si l'information ne concerne pas un risque lié aux droits de l'homme ou à l'environnement ou un manquement aux obligations et ne constitue donc pas un cas pour l'instance de recours prévue par la LkSG, la personne à l'origine du signalement reçoit une information en ce sens, accompagnée de la question de savoir si une transmission à l'instance ou au service compétent en interne peut avoir lieu ou de l'indication sur l'instance à laquelle elle peut s'adresser.

Un accusé de réception ou une réponse suppose toujours que la personne à l'origine du signalement a fourni des coordonnées de contact (par exemple, une adresse électronique ou un numéro de téléphone effectivement en service). Si le signalement est fait sans indication de possibilité de coordonnées de contact, aucune communication ne peut avoir lieu avec la personne à l'origine du signalement.

Si les informations factuelles sont insuffisantes et qu'aucun contact n'est possible, le cas est classé pour insuffisance d'éléments.

3. **Évaluation initiale du signalement sur la base** des informations disponibles au moment du signalement. Cette étape consiste à classer le signalement reçu par ordre de gravité et de priorité.
4. **Examen et définition des fonctions opérationnelles à impliquer en interne pour traiter les faits sur la base** de l'évaluation initiale. D'autres fonctions de l'entreprise peuvent être impliquées dans l'examen complet des faits. Il peut s'agir, entre autres, du service du personnel compétent, de l'audit interne Corporate Center, du service juridique, du service du droit du travail ainsi que de la protection des données, etc. Si, à l'issue de l'examen, il n'est pas confirmé qu'il existe un risque ou une violation concernant les droits de l'homme ou l'environnement, la personne à l'origine du signalement en est informé et le cas est classé.
5. **Discussion des faits avec la personne à l'auteur du signalement**, en règle générale dans les trois mois suivant la réception du signalement, et discussion avec la personne à l'origine du signalement ou élaboration d'un commun accord d'une proposition visant à apporter des mesures correctives, si le signalement a conduit à la découverte d'un risque ou d'un manquement aux obligations en matière de droits de l'homme ou d'environnement et si, comme indiqué au point 2, des coordonnées de contact ont été fournies.
6. **Mise en œuvre des mesures correctives élaborées et définies et vérification de leur efficacité.** S'il s'avère nécessaire d'adopter d'autres mesures correctives, les moyens appropriés sont examinés, discutés avec la personne à l'origine du signalement le cas échéant, et mis en œuvre.
7. **La personne à l'origine du signalement est informée de la clôture de la procédure de recours.**

Le temps de traitement dépend du cas et peut varier de quelques jours à plusieurs mois, selon la complexité du cas. Le Groupe Gegenbauer s'efforce toutefois de clôturer le traitement dans les meilleurs délais.

Qui sont les personnes de contact pour les personnes à l'origine de signalements ?

Le premier contact pour les personnes à l'origine de signalements est le responsable des droits de l'homme du Groupe Gegenbauer (menschenrechte@gegenbauer.de).

Comment la protection contre les désavantages ou les sanctions résultant d'un recours est-elle assurée ?

Toutes les personnes ont le droit d'exprimer des soupçons fondés et relevant de la LkSG et sont encouragées à signaler les violations de la loi. Aucune personne à l'origine de signalements ne peut être désavantagée ou pénalisée de quelque manière que ce soit en raison d'un recours. Il est garanti que cette personne ne recevra pas d'évaluation de performances négative ou autre, ne sera pas avertie, licenciée, suspendue, transférée, rétrogradée ou autre en raison de son recours. Il est interdit de pénaliser ou de sanctionner une personne à l'origine d'un signalement. Les supérieurs hiérarchiques ou les employés qui pénalisent ou sanctionnent malgré tout une personne à l'origine d'un signalement doivent s'attendre à des conséquences relevant du droit du travail. La protection des personnes à l'origine d'un signalement s'applique également lorsque le contenu d'un signalement se révèle infondé ou inexact, pour autant que la personne à l'origine d'un signalement ne savait pas que le signalement était faux.

En principe, tous les indices d'infraction seront examinés. Si des indices d'actes pénalement répréhensibles sont confirmés, les autorités judiciaires compétentes seront informées et des conséquences internes seront tirées.