

GUÍA DE VIGILANCIA

*GBH se esfuerza por promover la igualdad de género.
Sin embargo, para simplificar la escritura y facilitar la lectura
este Código evita la repetición de títulos de trabajo adoptando
el género más utilizado.*

GBH

CULTIVEMOS EL DESEO DE SER EMPRENEDORES...

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PREÁMBULO	3
A. CARTOGRAFÍA DE LOS RIESGOS	4
1. DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES	4
2. LA SALUD - LA SEGURIDAD & EL MEDIO AMBIENTE	5
B. ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DE LA CARTOGRAFÍA DE LOS RIESGOS	8
1. DERECHOS HUMANOS & LIBERTADES FUNDAMENTALES	8
2. SALUD - SEGURIDAD & EL MEDIO AMBIENTE	8
3. EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES Y PROVEEDORES DE SERVICIOS	8
C. ACCIONES DE MEJORA & DE CONTROL DE LOS RIESGOS	9
1. COMPROMISOS CON LOS DERECHOS HUMANOS & LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES	9
2. COMPROMISOS DE SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	10
D. MECANISMO DE ALERTA & RECOGIDA DE DESCRIPCIONES	12
1. ACTIVAR UNA ALERTA O UN AVISO	12
2. TRATAMIENTO DE LAS ALERTAS Y DE LOS AVISOS	12
3. PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE	13
E. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE MEJORA & MEDICIÓN DE EFICACIA	14
1. SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS CON LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES	14
2. GESTIÓN DE LA MEJORA Y EL RENDIMIENTO SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	14
3. ETIQUETA SSMA DE GBH	15

Preámbulo

De conformidad con la ley nº 2017-399, del 27 de marzo de 2017, sobre el deber de vigilancia de las empresas matrices y contratistas, GBH ha emprendido el desarrollo de su plan de vigilancia a través la consolidación de los datos de todas sus filiales.

La Guía de Vigilancia de GBH integra los principios y requisitos :

- de los convenios de la OIT,
- de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas,
- de la Declaración universal de los Derechos Humanos de 1948,
- y del Reglamento (UE) n.º 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo del 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas con respecto al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD).

Esta Guía de Vigilancia de GBH está estructurado en torno a 5 capítulos correspondientes a las 5 obligaciones definidas en la ley nº 2017 -399 del 27 de marzo de 2017.

A. Cartografía de los riesgos

Uno de los principios fundamentales de la llamada Ley de Vigilancia, se basa en la realización de una Cartografía de Riesgos según los siguientes 3 temas:

- **Derechos Humanos y Libertades Fundamentales,**
- **Salud y Seguridad de las personas,**
- **Medio ambiente.**

Esta Cartografía de Riesgos consiste en la identificación, evaluación y priorización de los riesgos identificados para GBH y todas sus filiales.

1. DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES

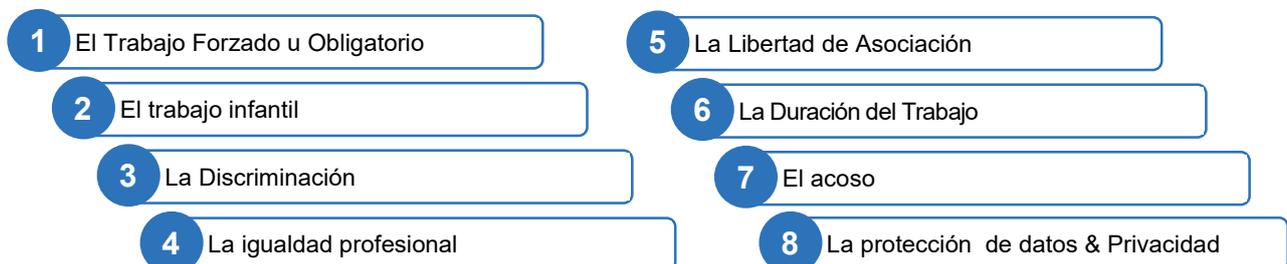
METODOLOGÍA

Se ha establecido la cartografía de los riesgos basado en :

- Las directrices de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos ;
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ;
- Las leyes, los principios, las normas y los reglamentos internacionales y nacionales en vigor en todos los países donde GBH y sus filiales operan (directamente o a través de sus relaciones comerciales) y que les son aplicables.

SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS

8 riesgos* graves de lesiones graves a los derechos humanos y las libertades fundamentales han sido identificados:



* Voluntariamente, no se ha establecido ninguna jerarquía de riesgos. Todos estos riesgos deben ser tratados y combatidos con el mismo nivel de prioridad dentro de GBH et y sus Filiales.

2. LA SALUD - LA SEGURIDAD & EL MEDIO AMBIENTE

METODOLOGÍA

Se ha establecido la cartografía de los Riesgos a partir de los datos de las Evaluaciones de Riesgos Profesionales (Documentos Únicos) y de los Análisis Ambientales de las diferentes filiales del Grupo.

Se utilizó una metodología común para la calificación de los riesgos y su priorización.

La calificación de la **Criticidad (C)** (riesgo residual después de tener en cuenta las medidas de prevención y protección) se basa sobre 3 criterios :

1. **Gravedad (G)**: este criterio permite cuantificar la magnitud del impacto en caso de que aparezca el riesgo.
2. **Ocurrencia (O)**: este criterio define la probabilidad de que se produzca el riesgo.
3. **Limitación (L)**: este criterio caracteriza la eficacia de las medidas para limitar los efectos del impacto en caso de que aparezca el riesgo.

GRAVEDAD		
	HUMANO	MEDIO AMBIENTE
10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accidente mortal ▪ Enfermedad profesional mortal 	Efecto irreversible
7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accidente grave (incapacidad parcial o total, etc.) ▪ Enfermedad profesional real y sistemática 	efecto fuera del sitio reversible
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accidente con daños reversibles (con o sin interrupción...) ▪ Posibilidad de enfermedad profesional previsible (impacto moderado o "aleatorio") 	Efecto limitado al sitio reversible
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo impacto humano (dolor, sin cuidado...) 	No impacto

En el marco de esta cartografía de riesgos, nos hemos centrados principalmente sobre los riesgos de mayor impacto, es decir, **con una gravedad de 7 o 10**.

	OCURRENCIA	LIMITACIÓN
10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alta probabilidad de aparición <i>Riesgo ya producido en las mismas condiciones (organización equivalente, medios equivalentes...)</i> 	No hay contramedidas
7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Probabilidad media de ocurrencia <i>Riesgo ya producido en un contexto diferente nunca se ha producido, pero hay una alta probabilidad de que se produzca</i> 	Contramedidas que no son muy eficaces
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Probabilidad baja de ocurrencia nunca ocurrió, pero todavía es probable 	Contramedidas bastante eficaces
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca ocurrió y es poco probable 	Contramedidas 100% eficaces

$$\text{Críticidad} = G \times O \times L$$



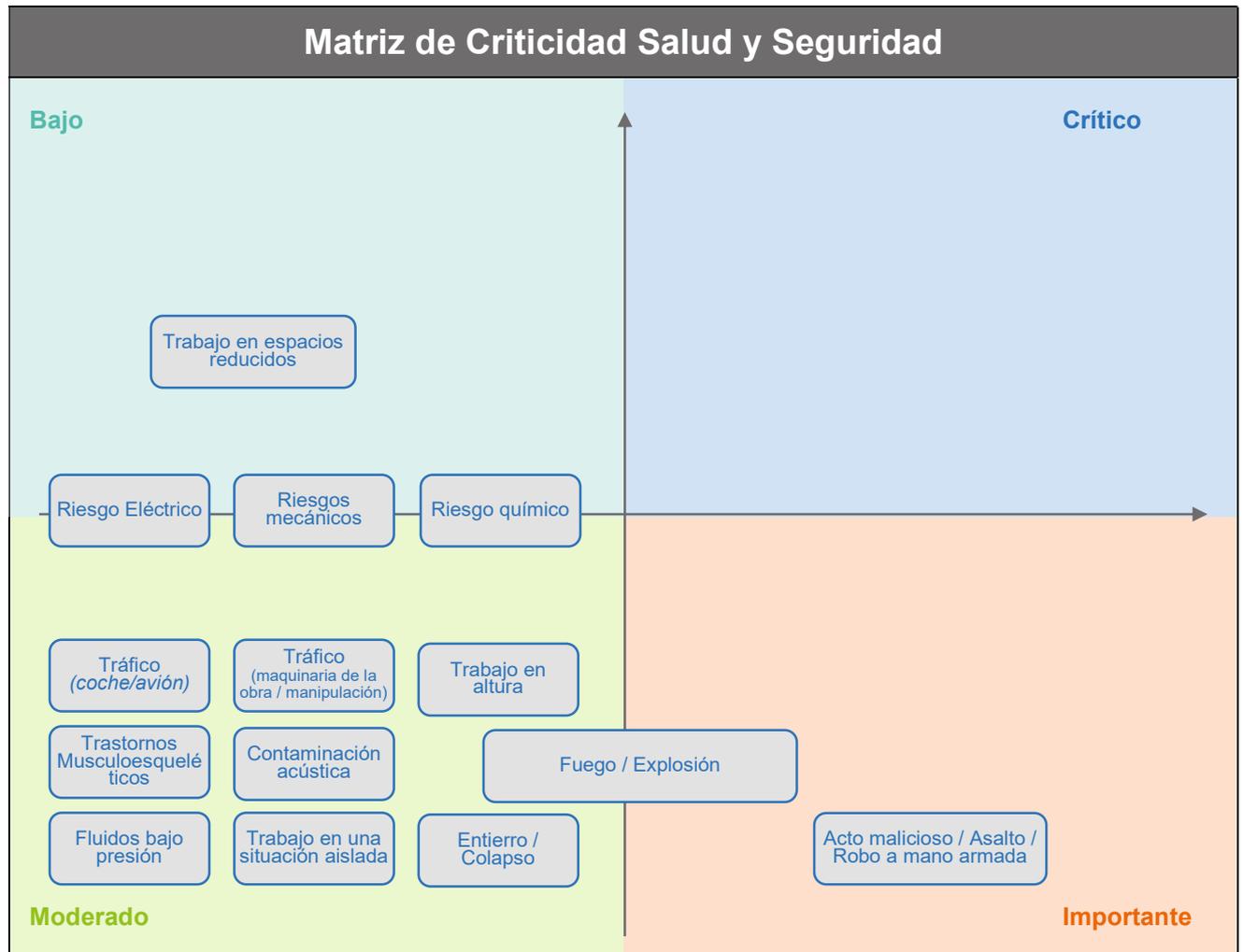
Críticidad: Nivel de Riesgo General	
1 o 49	Baja
63 o 100	Moderada
147 o 300	Importante
343 o 1 000	Crítica

Los riesgos identificados se refieren tanto a los riesgos generados por las actividades de las filiales de GBH como a los generados por los subcontratistas implicados que intervienen en las filiales del Grupo.

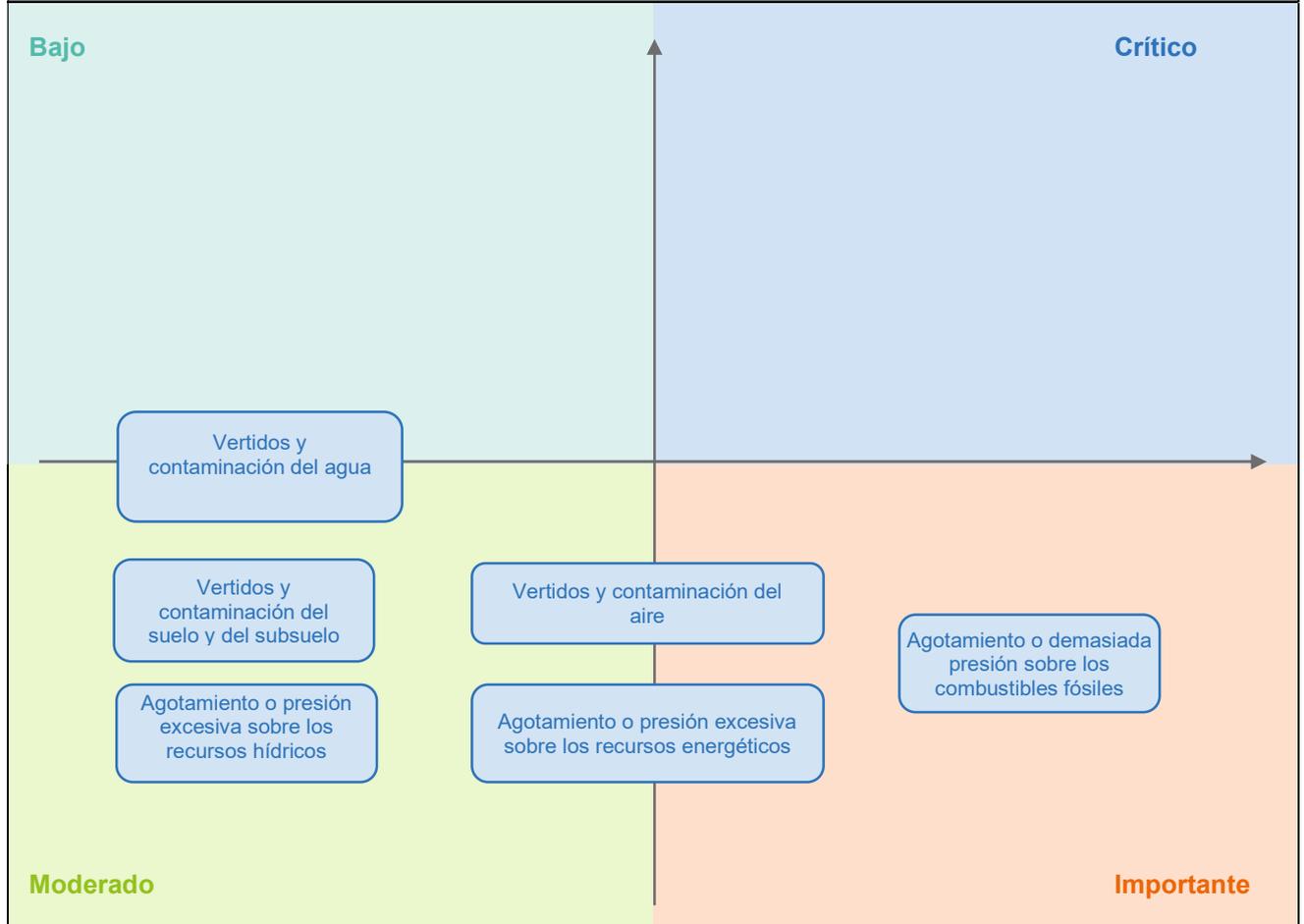
SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS SOBRE SALUD-SEGURIDAD & MEDIO AMBIENTE :

Los resultados se presentan en forma de Matrices temáticas de criticidad.

Nb : todos los detalles están disponibles en el archivo de origen de Análisis de Riesgos Seguridad & Medio Ambiente.



Matriz de Criticidad El Medio Ambiente



B. Actualización periódica de la cartografía de los riesgos

Con el fin de garantizar una actualización y una evaluación periódica de los riesgos, GBH ha optado por un enfoque de colaboración, voluntaria y constructiva con sus filiales y subcontratistas. Anualmente, cada filial del Grupo proporcionará la información necesaria para la actualización.

1. DERECHOS HUMANOS & LIBERTADES FUNDAMENTALES

Anualmente, toda la documentación de referencia relacionada con los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (Directrices de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos, Convenios de la OIT y normativas nacionales e internacionales en vigor) es re-analizada por el Departamento de Recursos Humanos del Grupo con el fin de actualizar la lista de riesgos identificados, si es necesario.

2. SALUD - SEGURIDAD & EL MEDIO AMBIENTE

Los riesgos relacionados con las actividades operativas de las filiales del Grupo se comunican al Director de Higiene Seguridad y el Medio Ambiente & Calidad Seguridad Alimentación del Grupo a través de las Evaluaciones de Riesgos Laborales (Documentos Únicos) y los Análisis medioambiental actualizados por cada filial.

Los datos relativos a las actividades de subcontratación se actualizan anualmente mediante la realización de Planes de Prevención para cada filial. Los cambios se integran directamente en los Análisis de Riesgos de cada filial y, por tanto, son recopilados por el Director de Seguridad y Medio Ambiente del Grupo cada año.

3. EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES Y PROVEEDORES DE SERVICIOS

Anualmente, se envía la Carta de Proveedores y Proveedores de servicios a todos los proveedores y Proveedores de servicios de GBH y sus filiales.

La Declaración de Integridad adjunta a esta Carta debe devolverse a GBH o la filial correspondiente, fechada y firmada por el Proveedor o Proveedor de Servicios.

El objetivo de esta Declaración de Integridad es garantizar el compromiso y la adhesión del Proveedor o del Proveedor de Servicios a los principios éticos de GBH detallados en la Carta de Proveedores y Proveedores de Servicios de GBH y en la Guía de Conducta de GBH.

El Código de Conducta y la Carta de Proveedores & Proveedores de Servicios GBH están disponibles para su consulta gratuita en <https://www.gbh.fr/en/charte-ethique>.

C. Acciones de mejora & de control de los riesgos

1. COMPROMISOS CON LOS DERECHOS HUMANOS & LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES

En todo momento, todos los empleados de GBH y sus filiales se comprometen con :

1. LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

Con referencia a la definición de trabajo forzoso que figura en el Convenio nº 29 de la OIT, se define como "todo trabajo o servicio requerido de un individuo bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual este individuo no se ofrece voluntariamente".

Por lo tanto, cualquier forma de trabajo, realizado bajo coacción física o amenaza, está estrictamente prohibido.

2. LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

GBH así como todas sus filiales han decidido fijar la edad mínima de empleo a 16 años, es decir una edad mínima superior a la exigida por los Convenios nº 182 de la OIT.

También, el trabajo nocturno y el trabajo peligroso están prohibidos para los empleados menores de 18 años.

3. NO DISCRIMINACIÓN

No se permite la discriminación por razón de género, discapacidad, estado civil, orientación sexual, edad, opiniones políticas y filosóficas, creencias religiosas, actividad sindical u origen étnico, social, cultural o nacional.

También está prohibida la discriminación por razón de embarazo..

4. IGUALDAD PROFESIONAL

GBH así como todas sus filiales se comprometen con el respeto a la igualdad de género en el lugar de trabajo garantizando una representación equilibrada y mixta en todas las profesiones y funciones del Grupo y en sus filiales a través de una política de contratación, de gestión de la carrera profesional y de igualdad salarial.

5. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Debe respetarse la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores deben ser elegidos sin interferencias del empleador y acceder al lugar de trabajo dentro de los límites de cualquier restricción de seguridad y/o de confidencialidad.

No se debe discriminar a los trabajadores que participan en actividades sindicales.

En los países y territorios donde la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva están restringidos o prohibidos, GBH desea que se desarrollen otros medios de expresión y de diálogo con los trabajadores, que les permitan expresar sus preocupaciones.

6. RESPETO DEL TIEMPO DE TRABAJO

GBH así como todas sus filiales fijan el horario de trabajo de acuerdo con la legislación nacional local y los convenios de la OIT, aplicando siempre el que ofrece la mejor protección para la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados.

En general, y particularmente debido al aumento del riesgo de accidentes laborales, el horario de trabajo (incluidas las horas extraordinarias) debe cumplir con la normativa vigente en el territorio en cuestión y los empleados deben tener al menos 1 día libre por período de 7 días, o 2 días consecutivos libres por período de 14 días.

7. PROHIBICIÓN DE TODA FORMA DE ACOSO

GBH así como todas sus filiales prohíben toda forma de acoso psicológico y sexual.

8. PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD DE LOS EMPLEADOS

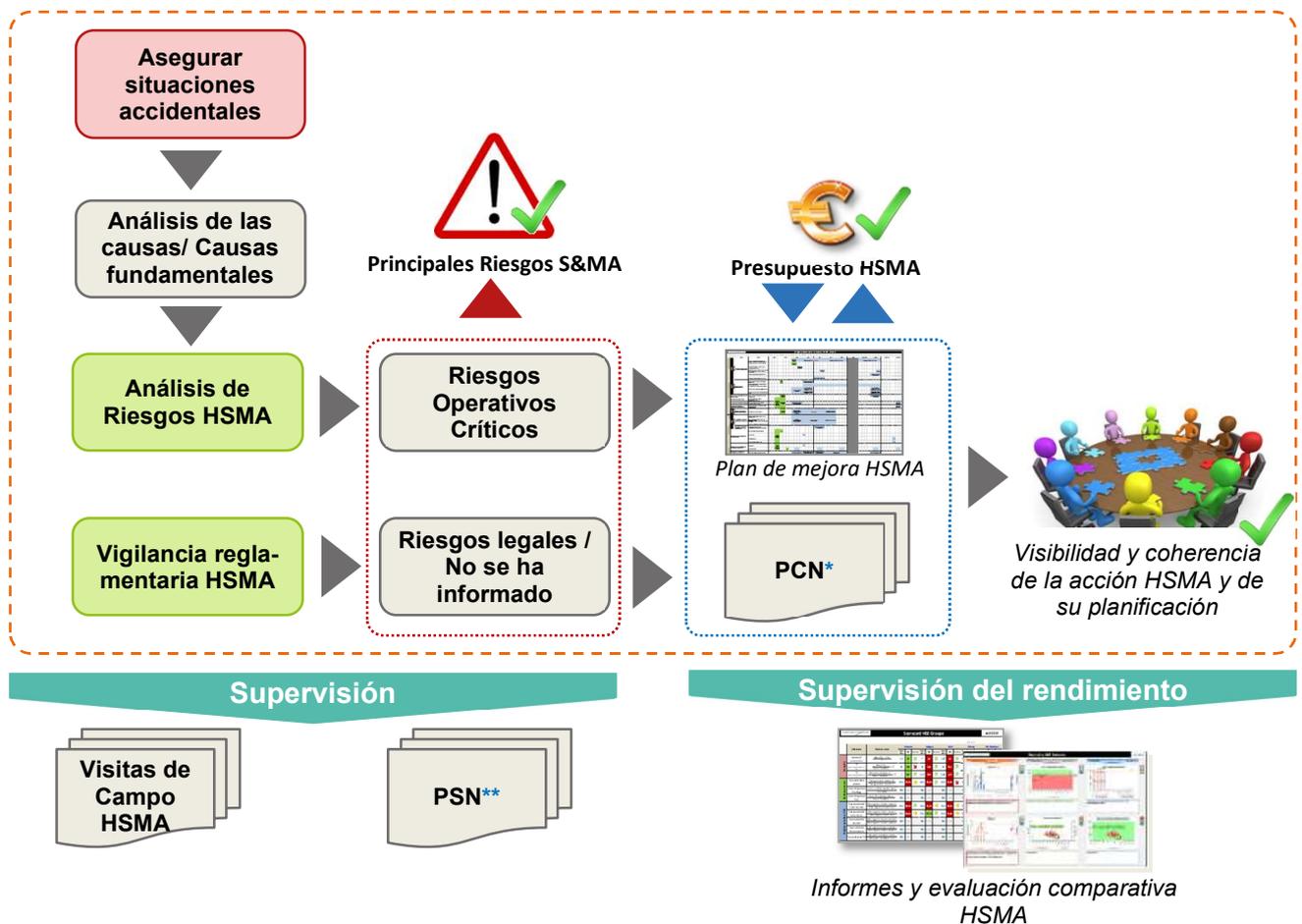
El derecho a la intimidad de cada empleado debe ser respetado en GBH y en todas sus filiales. Para garantizarlo, GBH y todas sus filiales han desplegado todas las acciones necesarias y requeridas por el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Las únicas restricciones que podrían imponerse a este derecho deben ser las estrictamente necesarias para el buen funcionamiento y el éxito de la empresa y proporcional a lo que está en juego.

2. COMPROMISOS DE SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

PLANES DE MEJORA DE LA SALUD, LA SEGURIDAD Y EL MEDIO AMBIENTE (SSMA)

Para asegurar el control de los riesgos sobre la Salud, la Seguridad y el Medio Ambiente, cada filial elabora anualmente un Plan de Mejora de la Salud, la Seguridad y el Medio Ambiente y un Plan de Cumplimiento Normativo según la siguiente lógica :



* PCN : Plan de Cumplimiento Normativo

** PSN : Plan de Supervisión Normativo

Por ello, cada filial pilota su propia mejora a través de un Plan anual de Mejora SSMA y un Plan de Cumplimiento Normativo que les permite controlar tanto sus riesgos operativos como los legales.

CARTA SSMA DE GBH – « CULTIVEMOS EL DESEO DE SER RESPONSABLES »



Plenamente consciente de los retos y de sus responsabilidades en este ámbito, GBH decidió elaborar una Carta SSMA a finales de 2018 en la que se compromete, junto con todas sus filiales, a garantizar la salud y la seguridad de sus empleados, a proteger el medio ambiente y a cumplir con el reglamento SSMA.

Esta Carta refuerza la acción cotidiana llevada a cabo desde muchos años por GBH en favor de la prevención de los riesgos para la salud de sus empleados y la reducción del impacto medioambiental de sus actividades.

Así, GBH desea seguir siendo un actor importante del desarrollo sostenible en todos los territorios en los que opera, tanto en Francia como a nivel internacional, a través de 3 compromisos fundamentales :

1. La salud y seguridad de nuestros empleados
 - Una preocupación diaria
2. La preservación del medio ambiente y ecorresponsabilidad
 - Una necesidad societal y económica
3. El cumplimiento de la normativa SSMA vigente
 - Un deber

A partir de 2019, siguiendo el despliegue de la Carta SSMA en las filiales del Grupo, se ha pedido a cada filial, a cada departamento y a cada empleado que se comporte como un actor responsable y comprometido con esta dinámica de mejora continua de SSMA.



REFERENCIA DE EXCELENCIA SSMA DE GBH

Con el fin de reforzar su control sobre las cuestiones de Seguridad y Medio Ambiente, el Director de la Seguridad y el Medio Ambiente redactó en 2018 un marco de Excelencia SSMA interno para el grupo.

Este marco de buenas prácticas establece un conjunto de normas (tanto a nivel organizativo como operativo) que se desplegarán en las filiales del Grupo para buscar la excelencia en los dominios de SSMA.

D. Mecanismo de alerta & recogida de descripciones

GBH fomenta continuamente un clima de diálogo y confianza así como todos sus empleados, partes interesadas externas también con sus proveedores. Para ello, se han puesto en marcha diversos mecanismos de alerta e información sobre el incumplimiento de los compromisos.

1. ACTIVAR UNA ALERTA O UN AVISO

Las alertas deben remitirse directamente al Responsable de Ética del Grupo por correo electrónico o postal.



RESPONSABLE DE ÉTICA DEL GRUPO

✉ : ethics@gbh.fr
📄 : GBH - C/O Responsable de Ética del Grupo
Acajou – BP 423
97292 Le Lamentin Cedex 2 Martinique

Para aquellos que deseen informar de una alerta por escrito manteniendo el anonimato, existe un sitio web específico y multilingüe disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana : <https://ethicsgbh.whispli.com/es/accueil>.

A fin de garantizar un tratamiento adecuado y proporcionado, cada descripción debe ser suficientemente detallada y bien fundada.

2. TRATAMIENTO DE LAS ALERTAS Y DE LOS AVISOS

Sólo se tendrá en cuenta los hechos, datos e informaciones formulados de forma objetiva, directamente relacionados con las áreas cubiertas por el sistema de denuncia y estrictamente necesarios para las operaciones de verificación.

Cualquier dato que no entre en el ámbito del sistema de alerta será destruido inmediatamente por el Responsable de Ética del Grupo. Por excepción , estos datos podrán ser re-orientados a las personas competentes en la jerarquía de la empresa en cuestión si están en juego los intereses vitales de la empresa o la integridad física o moral de los empleados.

En caso de incumplimientos graves y/o reiterados, el Responsable de Ética del Grupo podrá iniciar una auditoría.

Las investigaciones realizadas por el Responsable de Ética del Grupo se basan en la presunción de buena fe de las partes implicadas.

Si, a la expiración de este procedimiento de investigación, el Responsable de Ética del Grupo decide hacer un seguimiento de una alerta, se informa con carácter prioritario a las personas implicadas. En este caso, el Responsable de Ética del Grupo enviará un informe a la Dirección General, junto con todos los documentos originales.

Las posibles medidas de seguimiento adoptadas cumplen con las disposiciones legales, las normas y procedimientos del Grupo, después de consulta y acuerdo del Comité de Ética del Grupo.

El Responsable de Ética del Grupo no podrá transmitir a terceros el contenido de las solicitudes o alertas comunicadas, sin haber oído previamente a las personas implicadas, que en este caso tienen tiempo suficiente para explicarse y defenderse.

Si los hechos graves necesitan iniciar un procedimiento disciplinario o judicial, esto se llevará a cabo respetando estrictamente los derechos de las personas implicadas y las normas y procedimientos internos.

En todos los casos, las personas implicadas serán escuchadas de antemano por el Responsable de Ética del Grupo. Las personas entrevistadas podrán consultar y recibir una copia de toda la información que les concierne puesta a disposición del Responsable de Ética del Grupo.

3. PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

La identidad de los empleados que utilizarán este sistema, así como las personas afectadas por la alerta, se trata de forma estrictamente confidencial.

La información intercambiada y recogida durante las entrevistas o la correspondencia con el Responsable de Ética del Grupo está sujeta a una garantía de confidencialidad, en particular en lo que se refiere a la dirección y al entorno personal de las personas afectadas.

La identidad del denunciante sólo puede ser revelada a la autoridad judicial o con su consentimiento.

La identidad del interesado por la descripción sólo podrá ser revelada a la autoridad judicial o sólo si la descripción es fundada.

El uso del sistema de alerta sigue siendo opcional. No se podrá adoptar ninguna medida o sanción contra el empleado que se niegue a utilizar este sistema.

Del mismo modo, el uso del sistema de denuncia de buena fe, aunque posteriormente se demuestre que los hechos son inexactos o no den lugar a un proceso judicial, no dará lugar a ninguna acción o sanción contra el denunciante.

Por el contrario, el uso indebido del sistema de denuncia puede exponer al autor a posibles sanciones o acciones judiciales.

E. Seguimiento de las acciones de mejora & medición de eficacia

1. SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS CON LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES

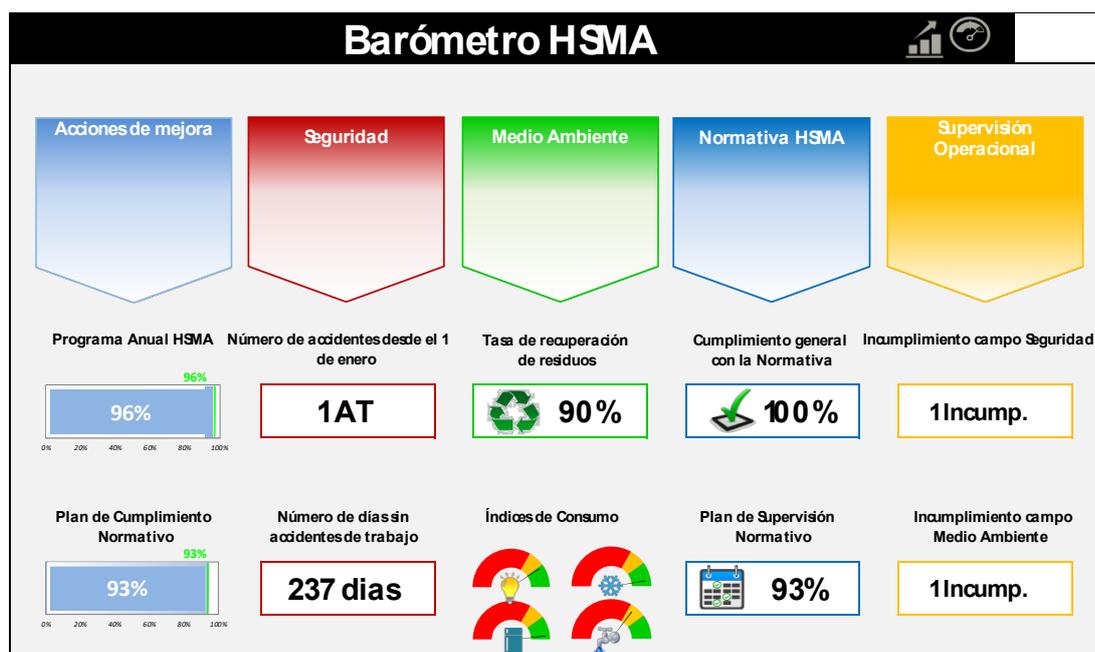
Para garantizar el cumplimiento de los Compromisos en materia de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, los Departamentos de Recursos Humanos (locales y del Grupo) realizan un seguimiento periódico de diversos indicadores a través de los informes Sociales de las filiales de GBH (ex : pirámides de edad, relación mujer/hombre, tasa de trabajadores discapacitados, distribución por tipo de contrato de trabajo y tipo de jornada laboral...).

Al mismo tiempo, se lleva a cabo una revisión anual de todas las alertas e informes que se hayan enviado al Responsable de Ética del Grupo en relación con los derechos humanos y las libertades fundamentales y se analizan en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos del Grupo.

2. GESTIÓN DE LA MEJORA Y EL RENDIMIENTO SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Para definir las directrices de la política de SSMA del Grupo y medir la eficacia de las acciones de mejora llevadas a cabo, GBH está en proceso de desplegar un nuevo sistema de Barómetro SSMA (lanzamiento en enero de 2019).

Esta herramienta permite recopilar y consolidar los datos cualitativos y cuantitativos de las filiales en materia de seguridad y medio ambiente a través de diversos indicadores de rendimiento relacionados con la salud, la seguridad y el medio ambiente de las filiales y del Grupo.



Cada filial comunica mensualmente estos indicadores al Director de Seguridad y Medio Ambiente del Grupo. Los datos se analizan y recopilan por territorio y por unidad de negocio antes de ser enviados a la Dirección General de GBH.

3. ETIQUETA SSMA DE GBH

Paralelamente a la difusión de la Carta SSMA de GBH y del lanzamiento del enfoque "Cultivar el deseo de ser responsable", un sistema de etiquetas (desplegado desde 2019) permitirá verificar el nivel de cumplimiento de las filiales con las normas SSMA del Grupo derivadas del Marco de Referencia para la Excelencia SSMA de GBH.

Cada dos años, tras la evaluación llevada a cabo por el Director de Seguridad y Medio Ambiente del Grupo, cada filial recibirá una etiqueta que recompensa su nivel de cumplimiento de las normas del Grupo. Este proceso de etiquetado también pretende generar referencias internas y destacar las filiales más virtuosas en materia de Seguridad y Medio Ambiente.



4 Distintas etiquetas concedidas según el nivel de madurez y compromiso de la filial.

GBH

CULTIVEMOS EL DESEO DE SER EMPRENDEDORES...