

**Politique d'alerte**  
- **Europe**

**SOMMAIRE**

Vue d'ensemble .....	1
Champ d'application .....	1
Grands principes.....	1
Loi en vigueur au Royaume-Uni, « personnes désignées » .....	2
Obligations de signalement dans toutes les filiales européennes de NCH.....	2
Procédures de signalement.....	2
Modalités de signalement et anonymat.....	3
Protection des lanceurs d'alerte .....	3
<i>Principes</i> .....	3
<i>Mesures de protection</i> .....	3
<i>Mesures à l'encontre de ceux qui prennent des mesures de rétorsion</i> .....	4
Droits des personnes impliquées .....	4
Contrôle de version .....	4

**Vue d'ensemble**

Les politiques d'alerte ont généralement pour objet de permettre aux membres du personnel et aux sous-traitants de signaler plus facilement des abus en toute bonne foi, sans avoir à craindre que leur action ait des conséquences négatives.

La politique d'alerte de NCH Europe (NCH) est un élément clé du maintien de l'intégrité de NCH. Elle vise à renforcer la transparence de NCH et à étayer son système de lutte contre les pratiques susceptibles de nuire à ses activités et à sa réputation.

La protection de l'intégrité et de la réputation de NCH requiert le soutien actif de tous les membres du personnel, qui sont tenus de signaler tout incident suspecté de fraude, de travail forcé, de corruption, de collusion et de coercition, ainsi que toute autre infraction grave aux règles et politiques en vigueur à NCH. Les membres du personnel sont également tenus de coopérer lors des enquêtes sur de tels incidents.

En créant un environnement de confiance et de protection maximale pour les membres de son personnel et ses sous-traitants, NCH veut les encourager à coopérer pleinement. Elle met en place des dispositions qui garantissent que les membres du personnel et les sous-traitants qui signalent des abus de bonne foi bénéficient de la plus grande confidentialité et de la protection la plus large et la plus efficace possible contre toute mesure de rétorsion ou de représailles, qu'elle soit réelle ou exprimée sous forme de menace, à la suite de leur signalement.

**Champ d'application**

La politique d'alerte s'applique à l'ensemble des membres du personnel de NCH Europe et tout autre prestataire de services de NCH, y compris les consultants et les autres prestataires de services liés par contrat à NCH (regroupés pour les besoins du présent document sous les termes « membres du personnel »).

**Grands principes**

Les grands principes de la Politique d'alerte de NCH sont les suivants :

- Les personnes concernées doivent avoir le choix entre plusieurs canaux d'alerte et de communication. Dans certaines circonstances, elles doivent contourner les principaux canaux d'alerte si ceux-ci ne sont pas adaptés.
- En aucune circonstance, les membres du personnel ne doivent subir de représailles pour avoir donné l'alerte.
- Les membres du personnel qui signalent des incidents de bonne foi doivent être protégés et leur identité doit, dans la mesure du possible, rester confidentielle.
- Les incidents signalés doivent être vérifiés de manière adaptée et, s'ils sont avérés, NCH doit prendre les mesures nécessaires pour identifier des solutions.
- Les droits fondamentaux de toute personne impliquée dans les incidents signalés doivent être respectés, tout en veillant à l'efficacité des procédures prévues.

### **Loi en vigueur au Royaume-Uni, « personnes désignées »**

L'Ordonnance britannique de 2014 (« Ordonnance de 2014 ») sur les divulgations d'intérêt public (personnes désignées) établit une liste de plus de 60 organisations et individus auxquels un membre du personnel de l'une des filiales de NCH UK peut s'adresser pour signaler des abus suspectés ou avérés. Ces organisations et ces individus sont généralement des personnes désignées car elles ont une relation d'autorité ou de surveillance avec le secteur, souvent en tant qu'organisme de réglementation.

L'objectif d'une personne désignée est de fournir au personnel et aux sous-traitants d'une entreprise britannique un mécanisme leur permettant de faire leur déclaration d'intérêt public à un organisme indépendant susceptible d'y donner suite.

Une liste à jour des personnes désignées est disponible ici :

<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2>

### **Obligations de signalement dans toutes les filiales européennes de NCH**

Les membres du personnel sont tenus de signaler tout incident suspect ou présumé de comportement illégal dans le cadre des activités de NCH ou de faute grave ou d'infraction grave aux règles, politiques ou lignes directrices de NCH, ou toute action qui est ou pourrait être préjudiciable à la mission ou à la réputation de NCH (ci-après « abus »).

De tels incidents peuvent impliquer des membres du personnel, des clients, des sous-traitants, des fournisseurs, des bénéficiaires ou toute autre personne ou entité qui participe ou cherche à participer aux activités entreprises par NCH.

Les membres du personnel sont tenus de coopérer à toute enquête, audit ou demande similaire qui émane d'un organisme officiel.

Aucun membre du personnel ni dirigeant de NCH ne peut user de sa position pour empêcher d'autres membres du personnel d'exercer leurs droits ou de se conformer à leurs obligations comme indiqué ci-dessus.

### **Procédures de signalement**

Différents canaux sont disponibles pour signaler des problèmes, notamment, sans s'y limiter, les suivants :

**fraude présumée, corruption, blanchiment d'argent ou financement du terrorisme ou toute autre activité illégale** qui porte atteinte aux intérêts financiers de NCH.  
**manquement grave ou violation de l'éthique ou de l'intégrité**, y compris l'esclavage moderne, la traite des personnes, les brimades, le harcèlement et ceux concernant la dignité au travail.

#### Canaux de signalement

- Apprès d'un membre de l'équipe de direction par e-mail ou par téléphone
  - Apprès du vice-président des Ressources humaines Europe par e-mail ou par téléphone
  - Apprès de l'assistance téléphonique (liste des numéros fournie à l'Annexe 1). Il s'agit d'un service fourni par un prestataire.
  - E-mail : [compliance@nch.com](mailto:compliance@nch.com)
  - <https://nchcorp.ethicspoint.com> / <https://nchcorpmobile.ethicspoint.com>
- a) En cas de mauvaise administration de la part de NCH dans la gestion des procédures susmentionnées, les membres du personnel au Royaume-Uni peuvent, en dernier recours, saisir une personne désignée conformément aux dispositions pertinentes de l'Ordonnance de 2014 ; ou, s'ils se trouvent en dehors du Royaume-Uni, l'équivalent local d'une personne désignée dans le pays du membre du personnel, le cas échéant.

#### **Modalités de signalement et anonymat**

Les incidents peuvent être signalés par tout moyen à la disposition du membre du personnel et doivent être décrits de la manière la plus précise possible. Ils peuvent être signalés de manière anonyme par écrit, auquel cas ils seront examinés par le vice-président des Ressources humaines Europe, en tenant compte des circonstances et de la nature des incidents signalés.

#### **Protection des lanceurs d'alerte**

##### ***Principes***

Tout membre du personnel qui signale un abus, à condition que cela soit fait de bonne foi et dans le respect des dispositions de la présente politique, est protégé contre tout acte de représailles. Aux fins de la présente politique, on entend par « représaille » toute action ou menace d'action qui porte injustement préjudice au lanceur d'alerte en raison de son signalement, y compris, mais sans s'y limiter, le harcèlement, la discrimination et les actes de vindicte, directs ou indirects, qui sont recommandés, signifiés par des menaces ou entrepris contre le lanceur d'alerte.

La « bonne foi » peut être interprétée comme la croyance raisonnable en la véracité des incidents signalés, c'est-à-dire le fait que le membre du personnel croit raisonnablement que les informations signalées sont vraies.

Les membres du personnel qui effectuent un signalement de mauvaise foi, en particulier s'il est fondé sciemment sur des informations fausses ou trompeuses, ne sont pas protégés et font l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la rupture du contrat de conseil.

##### ***Mesures de protection***

La protection de la personne qui signale un abus est garantie tout d'abord par le fait que son identité est traitée de manière confidentielle. Cela signifie que son nom n'est pas révélé, à moins que le lanceur d'alerte n'autorise personnellement la divulgation de son identité ou qu'il s'agisse d'une exigence légale, notamment si cela est essentiel pour garantir le respect du droit de la ou des personnes impliquées à être entendues équitablement. Dans ce cas, NCH est tenue d'informer le lanceur d'alerte avant de révéler son identité.

Lorsqu'un membre du personnel estime avoir été victime de représailles pour avoir signalé un abus ou a de bonnes raisons de croire ou de craindre qu'il est exposé à un risque de représailles pour avoir signalé un abus, il a le droit de se plaindre auprès du vice-président des Ressources humaines Europe et de demander que des mesures de protection soient adoptées.

Le vice-président des Ressources humaines Europe évalue les circonstances du cas qui lui est soumis et peut recommander au CEO d'adopter les mesures temporaires et/ou permanentes nécessaires dans l'intérêt de NCH afin de protéger le membre du personnel en question. Le membre du personnel est informé par écrit des résultats de cette procédure.

### **Mesures à l'encontre de ceux qui prennent des mesures de rétorsion**

Toute forme de représailles exercées par un membre du personnel à l'encontre d'une personne ayant signalé un abus de bonne foi est interdite. Toute personne qui prend des mesures de rétorsion dans un tel cas s'expose à des mesures disciplinaires prises conformément à la politique de la société pouvant aller jusqu'au licenciement ou la rupture du contrat de conseil.

Les membres du personnel sont informés des mesures prises par NCH après la découverte d'actes de représailles pour avoir signalé un incident. Les informations fournies ne contiennent pas de données permettant d'identifier les personnes concernées.

### **Droits des personnes impliquées**

Tout membre du personnel de NCH impliqué dans des signalements d'abus doit être notifié en temps utile des allégations formulées à son encontre, pour autant que cette notification n'entrave pas le déroulement de la procédure d'établissement des circonstances de l'affaire. En tout état de cause, des constatations visant nommément un membre du personnel ne peuvent être faites à l'issue de la procédure susmentionnée, à moins que ce membre du personnel n'ait eu l'occasion de présenter ses observations, conformément au principe du respect du droit à un traitement équitable.

Après avoir entendu le membre du personnel mis en cause, ou après avoir demandé à ce dernier de présenter son cas par écrit si, pour des raisons objectives, il n'est pas possible de l'entendre directement, le CEO, conjointement avec les membres concernés de l'équipe dirigeante européenne, décide des mesures requises dans l'intérêt de NCH Europe.

### **Contrôle de version**

La présente politique peut être modifiée de temps à autre pour refléter les changements de politique de la société ou les mises à jour législatives. La version la plus récente de la présente politique est toujours disponible sur l'intranet de NCH ou auprès de l'équipe de Ressources humaines.

La présente politique ne fait pas partie des conditions d'emploi.

<b>N° de version :</b>	<b>Date de mise à jour :</b>	<b>Mise à jour effectuée par :</b>	<b>Principales modifications</b>
V1.0	23/11/2015	Equipe juridique	Publication
V2.0	01/03/2016	Equipe juridique	Références à la lutte contre l'esclavage
V3.0	02/03/2017	Equipe RH	Révision, aucune modification
V4.0	01/09/2021	Equipe RH	Ajout des numéros d'assistance téléphonique par Compliance Line, ajout de l'adresse e-mail
V5.0	01/06/2024	Compliance	Mise à jour des coordonnées de contact

## **Annexe 1**

NCH Corporation et ses filiales utilisent les services d'un fournisseur d'assistance téléphonique, Compliance Line, qui fournit une assistance multilingue disponible 24 heures/24, 7 jours sur 7. Les collaborateurs doivent utiliser les numéros indiqués ci-dessous pour signaler les allégations de corruption, de fraude et de mauvaise conduite, de discrimination, de harcèlement et de problèmes de sécurité sur le lieu de travail.

Les signalements sont traités de manière confidentielle dans la mesure du possible. Néanmoins, nous vous encourageons à vous identifier afin de permettre une enquête plus approfondie. Si vous n'êtes pas à l'aise à l'idée de vous identifier, alors vous pouvez effectuer un signalement anonyme. Dans certains pays d'Europe, l'utilisation abusive des services d'assistance téléphonique peut exposer l'appelant à des sanctions disciplinaires. Toutefois, toute utilisation de ces services effectuée de bonne foi, même si les faits s'avèrent par la suite incorrects ou peu concluants, n'expose pas l'appelant à des mesures disciplinaires. Les numéros de téléphone de l'assistance téléphonique pour chaque pays sont indiqués ci-dessous.

### Europe

République tchèque : 800880806

Allemagne : 800 181 9843

Hongrie : 06 80 020 305

Italie : 800 81 9541

Pologne : 800 005 356

Roumanie : 0800 890 559

Slovaquie : 0800 232760

Espagne : 900 751436

Suède : 020-79-66-49

Turquie : 0080049240880107

Royaume-Uni & N. Irlande : 0800 066 8929