



Policy

filtration

Politique de dénonciation

Enschede, les Pays-Bas, Octobre 2022

Le conseil d'administration de NX Filtration N.V. (NX) a adopté la politique suivante le 11 juin 2021, car toute personne travaillant chez NX doit se sentir en sécurité et encouragée à s'exprimer.

1. Définition

Aux fins de la présente politique, la définition suivante s'applique :

Soupçon d'acte répréhensible social : le soupçon d'un employé que, au sein de NX ou d'une autre organisation s'il est entré en contact avec cette organisation par son travail, il existe un acte répréhensible grave dans la mesure où :

- (a) le soupçon est fondé sur des motifs raisonnables, découlant des connaissances acquises par l'employé dans le cadre de son emploi chez NX ou des connaissances acquises par le biais de son travail chez NX ; et
- (b) l'intérêt social est en jeu en raison d' :
 - (i) une violation (imminente) d'une réglementation légale ;
 - (ii) un danger (imminent) pour la santé publique ;
 - (iii) un danger (imminent) pour la sécurité des personnes ;
 - (iv) un danger (imminent) pour la dégradation de l'environnement ;
 - (v) un danger (imminent) pour le bon fonctionnement de l'organisation en raison d'une action ou d'une omission inappropriée ;
 - (vi) une menace (imminente) de rétention, de destruction ou de manipulation délibérée d'informations sur des faits et des circonstances visés aux points (i) à (v).

2. Informations et conseils

2.1 Un employé peut consulter en toute confidentialité un conseiller professionnel indépendant lié par des engagements de confidentialité au sujet d'une suspicion d'acte répréhensible.

2.2 Conformément au paragraphe 1, le point de conseil indépendant néerlandais pour les fautes professionnelles (Het Adviespunt Misstanden) peut être sollicité pour obtenir des informations, des conseils et un soutien en cas de suspicion de faute professionnelle. Voir <https://huisvoorklokkenluiders.nl/> pour plus d'informations.

3. Rapport interne

3.1 Un employé peut signaler une suspension de faute sociale au sein de NX à un conseiller confidentiel désigné ou au plus haut responsable de NX.

3.2 Un employé d'une autre organisation qui est entré en contact avec NX dans le cadre de son travail et qui soupçonne un acte répréhensible au sein de NX peut le signaler à un conseiller confidentiel désigné ou au plus haut responsable de NX.

4. Protection de l' employé auteur du signalement et des autres personnes impliquées contre tout désavantage

4.1 La protection de l'employé auteur du signalement est de la plus haute importance. NX ne désavantagera pas l' employé auteur du signalement en rapport avec le signalement de bonne foi et correct d'un soupçon de malversation chez NX.

4.2 NX s'efforcera de veiller à ce que les responsables et les collègues de l' employé auteur du signalement s'abstiennent de toute forme de désavantage en rapport avec la déclaration de bonne foi et correcte d'un soupçon d'acte répréhensible, qui entrave le fonctionnement professionnel ou personnel de l' employé auteur du signalement.

4.3 NX imposera des mesures disciplinaires aux employés coupables de nuire à l' employé auteur du signalement, à sa discrétion.

4.4 Si l'employé auteur du signalement estime qu'il y a eu préjudice, il peut en discuter sans délai avec la personne à laquelle le rapport a été adressé. Cette personne et l'employé auteur du signalement discutent également des mesures qui peuvent être prises pour éviter le préjudice. La personne à qui le signalement a été fait veille à ce que cela soit consigné par écrit, et soumet ce document à l'employé auteur du signalement pour approbation et signature. Ce rapport est transmis sans délai au plus haut responsable et l'employé auteur du signalement en reçoit une copie.

5. Traitement du rapport comme confidentiel

5.1 NX s'assurera que les informations relatives au rapport sont conservées de manière à n'être accessibles qu'aux personnes impliquées dans le traitement du rapport et qu'elles sont traitées de manière confidentielle à tout moment.

5.2 Sans le consentement écrit explicite des personnes impliquées dans le signalement d'un acte répréhensible présumé, l'identité de toutes les personnes impliquées dans le traitement d'un rapport sera tenue inconnue.

5.3 Si le soupçon de mauvaise conduite est signalé par l'intermédiaire du conseiller confidentiel et que l'employé auteur du signalement n'a pas donné la permission de divulguer son identité, toute la correspondance concernant le rapport sera envoyée au conseiller confidentiel et celui-ci la transmettra sans délai à l'employé auteur du signalement.

6. Enregistrement et réception du rapport interne

6.1 Si l'employé signale un soupçon d'acte répréhensible au plus haut responsable ou fournit un rapport écrit accompagné d'une explication orale, le plus haut responsable, en consultation avec l'employé auteur du signalement, veillera à ce que le rapport soit consigné par écrit et soumettra ce document à l'employé auteur du signalement pour approbation et signature. L'employé auteur du signalement recevra une copie de ce document.

6.2 Si l'employé signale un soupçon d'inconduite par l'intermédiaire d'un conseiller confidentiel, la procédure d'enregistrement sera celle décrite au paragraphe 1, l'expression "le plus haut responsable" dans ce paragraphe pouvant être interprétée comme "conseiller confidentiel".

6.3 Le cadre supérieur enverra immédiatement à l'employé auteur du signalement un accusé de réception, qui contiendra dans tous les cas une description commerciale du rapport, la date du rapport et une copie du rapport.

7. Traitement des rapports internes

7.1 Le manager le plus haut placé ouvrira une enquête sur le soupçon de mauvaise conduite signalé, sauf si :

- (a) le soupçon n'est pas fondé sur des motifs raisonnables, ou
- (b) il est clair à l'avance que le soupçon de faute professionnelle signalé ne concerne pas l'entreprise.

Si, sur la base de ce qui précède, le plus haut responsable décide de ne pas ouvrir d'enquête, l'employé auteur du signalement en sera informé par écrit dans les deux semaines suivant le signalement. Si le cadre supérieur décide d'ouvrir une enquête, les dispositions suivantes seront respectées.

7.2 Le cadre supérieur détermine si une partie externe doit être informée du rapport. Sauf en cas d'objection sérieuse, le cadre supérieur enverra à l'employé auteur du signalement une copie de cette évaluation.

7.3 Le cadre supérieur confie l'enquête à des enquêteurs indépendants et impartiaux et en informe l'employé auteur du signalement par écrit.

7.4 Le cadre supérieur informe l'employé auteur du signalement et les personnes concernées par le rapport du rapport et de l'information d'une partie externe, sauf si cela peut nuire aux intérêts de l'enquête ou aux intérêts de l'application de la loi.

7.5 S'il est décidé d'ouvrir une enquête sur le soupçon de faute professionnelle signalé, les enquêteurs donneront à l'employé auteur du signalement et aux autres personnes concernées la possibilité d'être entendus. Les enquêteurs soumettent les conclusions

écrites pour approbation et signature à la personne entendue et lui en remettent une copie.

7.6 Les enquêteurs rédigent un rapport d'enquête et en envoient une copie à l'employé auteur du signalement, sauf en cas d'objections sérieuses.

7.7 Le notifiant aura la possibilité de répondre au rapport d'enquête et à la position visée dans le présent article. Si nécessaire, un nouveau rapport d'enquête ou un rapport modifié est établi.

8. Position de NX

8.1 Dans un délai de huit semaines à compter du moment où le rapport est établi, l'employé auteur du signalement sera informé par écrit de la position prise à l'égard du soupçon de mauvaise conduite signalé. Les mesures prises à la suite du rapport seront également indiquées.

8.2 Si la position ne peut être donnée dans le délai de huit semaines, l'employé auteur du signalement en sera informé par écrit et il sera informé du délai dans lequel il peut s'attendre à ce que la position soit donnée.

8.3 NX donnera au notifiant la possibilité de répondre au rapport d'enquête et à l'avis de NX. Si le notifiant indique, en réponse au rapport d'enquête ou à la position prise par NX, que le soupçon d'acte répréhensible n'a pas fait l'objet d'une enquête correcte ou que la position prise par NX contient des erreurs matérielles, NX y répondra sur le fond et, si nécessaire, lancera une enquête supplémentaire ou nouvelle.

8.4 Une fois l'enquête terminée, le plus haut responsable décidera si une partie externe doit être informée du rapport d'enquête et de la position de NX dans un délai raisonnable.

8.5 Les personnes auxquelles le rapport se rapporte seront informées de la même manière que l'employé auteur du signalement, sauf si cela peut nuire aux intérêts de l'enquête ou de la mise en application.

9. Rapport externe

9.1 Une personne qui fait un rapport peut (de préférence après avoir fait un rapport interne) faire un rapport externe à la Maison des dénonciateurs (Het Huis van Klokkenuiders), si :

- (a) un rapport interne ne peut raisonnablement pas être exigé du déclarant ;
- (b) le rapport n'est pas traité ou traité correctement en interne ; ou
- (c) il existe une obligation externe de faire un rapport. Voir <https://huisvoorklokkenuiders.nl/>

10. Prise d'effet des règlements, abrogation des règlements actuels

10.1 Le présent règlement entrera en vigueur le 11 juin 2021.

10.2 Le présent règlement sera cité en tant qu'accord de déclaration pour traiter la déclaration d'un soupçon d'acte répréhensible social à NX.

10.3 Périodiquement (ou aussi tôt ou aussi souvent que souhaité), ce règlement sera évalué avec le comité d'entreprise (le cas échéant) et il sera déterminé si des changements sont nécessaires.

11. Personnes nommées

11.1 Dans cet article, les noms du conseiller confidentiel et du cadre le plus haut placé sont mentionnés.

11.2 Le conseiller confidentiel aux fins de la présente politique chez NX est : Erik Roesink.

11.3 Le plus haut responsable de NX aux fins de cette politique est : Michiel Staatsen.

11.4 L'employé auteur du signalement peut toujours consulter le responsable des ressources humaines s'il a des soupçons de malversation sociale.