



POLITIQUE D'ALERTE (Whistleblowing policy)

Le groupe NRF ("l'entreprise") s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière de transparence, d'honnêteté et de responsabilité. Dans le but de faciliter la tâche de nos employés et des tiers concernés qui traitent avec l'entreprise, en leur permettant de se manifester et d'exprimer toutes les préoccupations sérieuses concernant certains aspects du travail de l'entreprise, la présente politique de dénonciation vous informe, en tant que lanceur d'alerte, de la manière dont nous vous soutenons afin que vous puissiez exprimer vos préoccupations en toute sécurité, savoir qui contacter et comment faire un rapport de dénonciation ("rapport de dénonciation").

La politique décrit en outre comment nous nous assurons que le soutien que nous vous apportons se fait de manière responsable et conformément à la loi, y compris la directive (UE) 2019/1937 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union Européenne (la "directive sur les dénonciations"). Enfin, la politique décrit également les droits dont vous disposez et la manière dont vous pouvez les exercer.

Ce dispositif est complémentaire des voies traditionnelles de signalement et son utilisation constitue pour vous une simple faculté.

Si vous avez des questions sur cette politique de dénonciation et/ou sur la manière de déposer un rapport de dénonciation, vous pouvez nous contacter via les coordonnées indiquées ci-dessous.

1. À qui s'adresse cette politique ?

- 1.1 Le présent règlement s'applique à tous les lanceurs d'alerte et vise à leur donner, ainsi qu'aux personnes qui les soutiennent (telles qu'un conseiller, un conseiller confidentiel ou un représentant syndical) et aux tiers concernés (par exemple, un collègue ou un membre de la famille d'un lanceur d'alerte), la possibilité de signaler des actes répréhensibles présumés au sein de l'organisation ou de communiquer des informations sur des violations du droit de l'Union sans risquer leur position (juridique).
- 1.2 Ce règlement n'est pas destiné aux plaintes personnelles d'un lanceur d'alerte, ni à la critique des politiques de l'entreprise, ni aux questions de conscience. Il convient également de distinguer le présent règlement de la politique de lutte contre le harcèlement.

2. Qui peut être un lanceur d'alerte ?

- 2.1 En tant que lanceur d'alerte, vous pouvez être un de nos employés ou une personne ayant le statut d'indépendant, un actionnaire ou une personne appartenant à l'organe d'administration, de gestion ou de surveillance d'une entreprise, ainsi qu'un bénévole et un stagiaire rémunéré ou non. En tant que lanceur d'alerte, vous pouvez également être toute personne travaillant sous la supervision et la direction d'entrepreneurs, de sous-traitants et de fournisseurs de notre entreprise.
- 2.2 L'auteur de l'alerte doit :
 - être une personne physique,
 - avoir eu personnellement connaissance des faits qu'il signale dans le cas où les informations n'auraient pas été obtenues dans le cadre d'activités professionnelles. A défaut les informations peuvent lui avoir été rapportées,
 - agir de bonne foi et donc ne pas déclencher une alerte abusive dans le but de nuire à autrui,
 - procéder à une divulgation de manière nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause.L'alerte doit être faite sans contrepartie financière directe.
- 2.3 Les soupçons de mauvaise conduite doivent être fondés sur les connaissances acquises par le lanceur d'alerte dans le cadre de son travail. Veuillez noter que vous pouvez être un lanceur d'alerte même si notre relation de travail a pris fin ou si elle n'a pas encore commencé.



POLITIQUE D'ALERTE (Whistleblowing policy)

3 Qui est responsable du rapport de dénonciation ?

- 3.1 L'entreprise est responsable si vous effectuez une dénonciation conformément à la présente politique. À ce titre, nous avons la responsabilité de vous protéger, notamment en ne divulguant pas votre identité à d'autres personnes que les personnes autorisées qui reçoivent votre rapport de dénonciation (sauf si vous y consentez explicitement ou si nous sommes tenus de vous divulguer en vertu de la loi) et en veillant à ce que vous ne fassiez pas l'objet de représailles.
- 3.2 Toutefois, veuillez noter que vous avez également une responsabilité dans le cadre de cette politique de dénonciation. Nous attendons de vous que vous ne communiquiez que les informations et les données personnelles pertinentes pour le traitement d'un rapport de dénonciation spécifique. Nous vous demandons également de ne pas signaler des griefs personnels liés au travail, tels que des conflits interpersonnels entre vous et d'autres employés ou une décision relative à votre emploi ou à votre engagement. Les griefs personnels liés au travail doivent être soulevés auprès de votre supérieur hiérarchique et/ou de votre contact RH.

4 Que peut-on signaler dans un rapport de dénonciation ?

- 4.1 Si vous obtenez des informations dans le cadre d'une relation de travail avec nous et que vous avez des motifs raisonnables de croire qu'il existe, en ce qui nous concerne, une mauvaise conduite ou des violations effectives des règles ou règlements applicables, vous êtes invité à déposer un rapport de dénonciation à ce sujet.
- 4.2 L'alerte doit entrer dans le champ d'application du dispositif d'alerte, être présentée de manière objective, sans malveillance et porter sur des faits que vous avez directement constatés ou qui vous ont été rapportés et matériellement vérifiables.
- 4.3 Des incidents peuvent survenir dans toute organisation, mais lorsque ces incidents ont des conséquences importantes ou sociétales, ils sont considérés comme des actes répréhensibles ou des fautes professionnelles. La procédure de dénonciation est destinée à signaler de tels actes ou soupçons d'actes répréhensibles. Il s'agit de pratiques dangereuses, immorales ou illégales qui se produisent sous la responsabilité de l'entreprise et qui sont préjudiciables à l'intérêt de la société..
- 4.4 Le rapport de dénonciation a pour objet de favoriser et d'encadrer le signalement de faits susceptibles de constituer :
- un crime ou un délit,
 - une violation manifeste de la loi ou du règlement,
 - une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France,
 - une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié,
 - une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit de l'union Européenne :
 - une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.
- 4.5 Le signalement ne peut pas porter sur des éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des relations entre un avocat et son client et le secret des délibérations judiciaires, de l'enquête ou de l'instruction judiciaire.



POLITIQUE D'ALERTE (Whistleblowing policy)

- 4.6 La directive sur le signalement des dysfonctionnements précise en particulier l'importance du signalement dans les domaines suivants : (i) marchés publics ; (ii) services, produits et marchés financiers, et prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme ; (iii) sécurité et conformité des produits ; (iv) sécurité des transports ; (v) protection de l'environnement ; (vi) radioprotection et sûreté nucléaire ; (vii) sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, santé et bien-être des animaux ; (viii) santé publique (ix) ; protection des consommateurs ; ou (x) protection de la vie privée et des données à caractère personnel, nous vous encourageons vivement à déposer un rapport d'alerte sur ce sujet.
- 4.7 Veuillez noter que l'expression "motifs raisonnables de croire" signifie que, à la lumière des circonstances et des informations dont vous disposez au moment où vous déposez un rapport de dénonciation, vous pensez que l'affaire signalée est vraie...
- 4.8 Le lanceur d'alerte qui signale une suspicion d'acte répréhensible ou une violation du droit de l'Union ne doit pas agir en vue d'un gain personnel.

5 Où pouvez-vous déposer un rapport de dénonciation ?

- 5.1 Nous vous permettons de déposer un rapport de dénonciation par écrit ou oralement, ou les deux.
- 5.2 Le signalement oral est possible par téléphone [ou par d'autres systèmes de messagerie vocale] et, à votre demande, lors d'une rencontre physique avec la personne ou le service impartial désigné, tel que spécifié dans les coordonnées ci-dessous. Les signalements effectués par téléphone ou au cours d'une conversation sur place seront enregistrés soit par un enregistrement audio dans un format durable et récupérable (avec l'accord préalable du lanceur d'alerte), soit par une transcription écrite complète et précise de la conversation.
- 5.3 Vous avez la possibilité de vérifier, rectifier et approuver la transcription de la conversation ou le procès-verbal par l'apposition de votre signature.
- 5.4 Les enregistrements, transcriptions et procès-verbaux ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné au traitement du signalement et à votre protection, ainsi qu'à celle des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent.
- 5.5 Ce délai est fixé à 4 mois à compter de la date de remise des documents.
- 5.6 Il est possible de déposer un rapport de dénonciation par écrit en utilisant notre système de dénonciation externe Whistlelink. Le produit est géré par la partie externe Whistleblowing Solutions AB et est disponible 24 heures par jour. Vous pouvez déposer un rapport de dénonciation dans Whistlelink à l'adresse suivante : nrf.whistlelink.com.
- 5.7 En ce qui concerne le dépôt d'un rapport de dénonciation, nous aimerions également vous informer que vous pouvez choisir de déposer votre rapport de dénonciation de manière anonyme. Cela n'affecte en rien vos droits et votre protection en vertu de la directive européenne sur la dénonciation. Toutefois, un anonymat complet peut rendre plus difficile l'enquête ou l'action que nous souhaiterions entreprendre.
- 5.8 Le rapport doit comporter les éléments suivants :
- l'identité, fonction, et coordonnées de l'émetteur de l'alerte sauf si elle est anonyme,
 - les identités, fonctions et coordonnées de la (ou des) personnes faisant l'objet de l'alerte,
 - la description et tout élément de preuve des faits signalés relevant du domaine de l'alerte professionnelle (dates, lieux...).



POLITIQUE D'ALERTE (Whistleblowing policy)

- 5.9 Les informations communiquées dans le cadre de ce dispositif doivent rester factuelles et présenter un lien direct avec l'objet de l'alerte.
- 5.10 Enfin, nous aimerions également préciser qu'en cas de difficultés ou si un rapport interne n'est pas approprié, il est possible de déposer un rapport de dénonciation en externe auprès des autorités compétentes, que sont :
- l'autorité compétente parmi celles désignées par décret,
 - le Défenseur de droits, qui l'oriente vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître,
 - l'autorité judiciaire, administrative ou aux ordres professionnels,
 - une institution, un organe ou un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive du 23 octobre 2019.
- 5.11 Les informations de contact sont disponibles ici: www.whistlelink.com/external-reporting-whistleblowing/
- 5.12 L'alerte peut être rendue publique directement dans les cas suivants :
- en cas de danger grave et imminent
 - s'agissant d'informations obtenues dans le cadre d'activités professionnelles, en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible,
 - lorsque la saisine de l'autorité compétente fait courir un risque de représailles à l'auteur de l'alerte ou qu'elle ne peut permettre de remédier efficacement à l'alerte en raison de circonstances particulières (suspicion de conflit d'intérêt, risque de dissimulation ou destruction de preuve, collusion. etc.).
- 5.13 En revanche, l'alerte ne peut pas être immédiatement rendue publique si elle porte atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationale.

6 Données personnelles

- 6.1 Notre objectif est de toujours protéger au mieux les données à caractère personnel que nous traitons. Cela signifie que nous nous engageons toujours à préserver votre vie privée et à nous conformer à la législation applicable en matière de données personnelles, y compris, mais sans s'y limiter, le Règlement général sur la protection des données (RGPD).
- 6.2 Lorsque vous déposez un rapport de dénonciation, nous traitons les données à caractère personnel qu'il contient afin de remplir nos obligations légales conformément, entre autres, à la directive sur la dénonciation. Pour plus d'informations sur la manière dont nous traitons les données personnelles contenues dans un rapport de dénonciation, veuillez cliquer ici : nrf.whistlelink.com/privacy-policy

7 Quels sont vos droits ?

- 7.1 Nous nous engageons à mettre en œuvre et à maintenir les mesures nécessaires et adéquates afin d'interdire toute forme de représailles à votre encontre en raison du dépôt d'un rapport de dénonciation, y compris les menaces de représailles et les tentatives de représailles.



POLITIQUE D'ALERTE (Whistleblowing policy)

- 7.2 Par exemple, l'interdiction des représailles en raison du dépôt d'un rapport de dénonciation signifie l'interdiction (a) de la suspension, de la mise à pied, du licenciement ou de mesures équivalentes ; (b) de la rétrogradation ou du refus d'une promotion ; (c) du transfert de fonctions, du changement de lieu de travail, de la réduction de salaire, du changement d'horaire de travail ; (f) l'imposition ou l'administration de toute mesure disciplinaire, réprimande ou autre sanction, y compris financière ; (g) la coercition, l'intimidation, le harcèlement ou l'ostracisme ; (h) la discrimination, le traitement désavantageux ou injuste ; (i) la non-transformation d'un contrat de travail temporaire en contrat permanent, lorsque vous aviez des attentes légitimes de vous voir offrir un emploi permanent ; (j) le non-renouvellement ou la résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire ; (k) un préjudice, y compris pour votre réputation, en particulier dans les médias sociaux, ou une perte financière, y compris une perte d'activité et une perte de revenus ; (l) l'inscription sur la liste noire de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (ESA) ; et (l) l'inscription sur une liste noire sur la base d'un accord informel ou formel à l'échelle d'un secteur ou d'une industrie, ce qui peut signifier que vous ne trouverez plus d'emploi dans ce secteur ou cette industrie ; (m) la résiliation anticipée ou l'annulation d'un contrat portant sur des biens ou des services ; (n) l'annulation d'une licence ou d'un permis ; ou (o) des références psychiatriques ou médicales.
- 7.3 Sont également protégés contre les mesures de rétorsion :
- les facilitateurs, entendus comme toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif (en particulier les associations et organisations syndicales) aidant le lanceur d'alerte à signaler et divulguer des informations relatives à des faits illicites,
 - les personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte et risquant de faire l'objet de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur ou de leur client notamment. Sans être exhaustif sont visés les collègues et proches du lanceur d'alerte,
 - les entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte (au sens de l'article L 233-3 du Code de commerce), pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.
- 7.4 Veuillez noter qu'en plus des informations fournies dans la présente politique de dénonciation, les autorités compétentes fournissent des informations et des conseils complets et indépendants, facilement accessibles et gratuits, sur les procédures et les recours disponibles, ainsi que sur la protection contre les représailles, et sur les droits dont vous disposez. Les informations de contact sont disponibles ici: www.whistlelink.com/external-reporting-whistleblowing/

8 Comment nous allons traiter le rapport interne?

- 8.1 Nous accuserons réception de votre rapport de dénonciation dans les sept jours suivant sa réception.
- 8.2 Nous avons désigné notre service des ressources humaines, dont les coordonnées figurent ci-dessous, pour assurer le suivi du rapport de dénonciation, qui maintiendra la communication avec vous et, le cas échéant, vous demandera des informations complémentaires et, au plus tard trois mois après l'accusé de réception, vous fournira un retour d'information.
- 8.3 Dans un délai de trois mois, nous vous informerons de l'évaluation et des mesures prises concernant le rapport. Il n'est pas obligatoire d'enquêter sur chaque rapport. Cela n'est pas toujours possible, souhaitable ou nécessaire. Si nous décidons de ne pas enquêter sur un rapport et de ne pas prendre d'autres mesures, nous vous informerons de cette décision et vous en donnerons les raisons.
- 8.4 Si les faits le justifient, il peut être fait appel à des tiers spécialisés dans certains domaines utiles à l'enquête (notamment informatique, financier, comptable).



POLITIQUE D'ALERTE (Whistleblowing policy)

- 8.5 Dans cette hypothèse, ces tiers s'engageront contractuellement à ne pas utiliser les données dont ils auront connaissance à d'autres fins que celles nécessaires à l'enquête, à assurer la confidentialité de ces données, à respecter la durée de conservation de ces données et à procéder à la destruction ou à la restitution de tous les supports de données à caractère personnel au terme de leur prestation.
- 8.6 Si le rapport fait l'objet d'une enquête, vous serez tenu informé des mesures de suivi.
- 8.7 L'enquête sera menée par une partie impartiale, en veillant à ce qu'aucune personne susceptible d'être ou d'avoir été impliquée dans l'acte répréhensible présumé ne soit chargée de mener l'enquête.
- 8.8 Si les soupçons d'actes répréhensibles s'avèrent fondés, des mesures appropriées et justes seront prises pour remédier à la situation. Le lanceur d'alerte sera informé des principales conclusions dès la fin de l'enquête.
- 8.9 Les personnes compétentes (9) chargées de recueillir et de traiter les signalements disposent d'une autonomie complète pour instruire les signalements qui leur sont communiqués.
- 8.10 C'est ainsi qu'elles ne sont nullement tenues de solliciter des instructions tant pour le traitement que pour la conclusion à apporter à un signalement auprès de leurs supérieurs hiérarchiques ou même de leur employeur, ceci afin de garantir leur impartialité.
- 8.11 En revanche, les personnes chargées de recueillir et de traiter les signalements sont autorisées à solliciter leur employeur pour avoir accès à tout conseil juridique leur permettant dans des situations particulières d'apprécier la nécessité de saisir les autorités judiciaires.
- 8.12 Cette consultation se fera aux frais de l'employeur sans que ce dernier ne puisse exiger de connaître du contenu de la demande et de la consultation de son service juridique, interne ou externe
- 8.13 Enfin, les personnes chargées de recueillir et de traiter les signalements ne pourront en aucune façon être discriminées à quelque titre que ce soit du simple fait d'avoir instruit un signalement.

9 Comment nous contacter?

- 9.1 Si vous avez des questions sur la présente politique de dénonciation et/ou sur la manière de déposer un rapport de dénonciation, veuillez nous contacter aux coordonnées suivantes :

9.1.1 Coordonnées de la NRF :

Nuria Bonet Ontiveros (HR Iberia)
n.bonetontiveros@nrf.eu / +34 610191245

Aleksandra Jaworska (HR EE)
a.jaworska@nrf.eu / +48 668 672 174

Samantha Mokkink (HR DACH/BNLX)
s.mokkink@nrf.eu / +31658836815

Sterre Galesloot (HR Group, France & Italy)
s.galesloot@nrf.eu / +316682532536

Jan Landeweerd (Confidential Advisor for Mill & Milsbeek)
jan.landeweerd@arbounie.nl/ vertrouwenspersoon@arbounie



POLITIQUE D'ALERTE (Whistleblowing policy)

9.1.2 Coordonnées de Whistelinks :

Whistleblowing Solutions AB
Norrkatan 10
432 41 Varberg, Sweden
0046 (0)706 838288

