

Stratégie de groupe

Dénonciation

Introduction

Le groupe Welding Alloys s'engage à fonctionner à tout moment et dans tout ce que nous faisons, selon les normes d'intégrité les plus élevées. Cependant, toutes les organisations peuvent occasionnellement être affectées par des comportements dangereux, contraires à la loi ou aux codes déontologiques ou professionnels.

Le but de cette procédure est de vous encourager à faire part de toute préoccupation réelle que vous pourriez avoir concernant certains actes répréhensibles au sein de l'entreprise sans crainte de représailles, de vous fournir des conseils sur la manière de soulever ces préoccupations et de nous permettre d'enquêter sur ces préoccupations et de les traiter de manière appropriée.

Qui est couvert par cette politique ?

Cette procédure s'applique à tous les employés, apprentis, ouvriers, sous-traitants et toute autre personne ayant un contrat pour effectuer un travail pour nous personnellement.

Portée

Cette politique couvre ce que vous devez faire si vous avez des raisons de croire que quelque chose de dangereux, illégal ou contraire à l'éthique se passe au travail et les affecte (ou risque de les affecter) ou d'autres collègues. Lorsque vous signalez ce genre de problème, cela s'appelle une dénonciation.

Cette politique couvre également les actions de tiers tels que les fournisseurs, les prestataires de services et les clients, ainsi que notre personnel. Si vous êtes préoccupé par un tiers, veuillez également nous le signaler avant d'approcher quelqu'un d'autre.

Si votre plainte concerne le comportement d'autres personnes à votre égard, notre politique en matière d'intimidation et de harcèlement ou notre politique en matière de griefs contiennent les conseils pertinents sur la manière de procéder. Ces types de comportement ne sont pas couverts par cette politique de dénonciation.

Types d'actes répréhensibles visés par cette procédure

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, mais les types de préoccupations que vous pourriez souhaiter nous signaler par le biais de la dénonciation pourraient inclure :

- Toute activité que vous soupçonnez d'être criminelle
- Toute activité que vous soupçonnez de mettre en danger la santé et la sécurité
- Toute activité que vous soupçonnez de nuire à l'environnement
- Toute activité que vous soupçonnez d'enfreindre notre politique en matière de pots-de-vin et de corruption
- Tout manquement aux obligations légales ou réglementaires
- Tout manquement aux exigences professionnelles
- Toute tentative de dissimulation d'une ou plusieurs de ces activités

Veillez vous adresser à votre service RH local ou du groupe si vous ne savez pas si quelque chose qui vous préoccupe est couvert par cette politique.

Confidentialité et anonymat

Vous êtes toujours encouragé à faire part ouvertement de vos préoccupations et nous décourageons activement les dénonciations anonymes. En effet, il n'est pas toujours facile de gérer et d'enquêter sur les signalements anonymes, d'autant plus que si nous ne sommes pas en mesure de vous demander des éclaircissements pour plus de détails, nous pouvons avoir du mal à clarifier et à trouver des preuves à l'appui de vos allégations et/ou de parvenir à une conclusion éclairée. Dans ces circonstances, nous risquons de manquer des preuves ou des occasions de recueillir des informations complémentaires importantes ou d'identifier des témoins utiles, car nous pouvons tout simplement ignorer leur existence, malgré tous nos efforts pour les découvrir.

Toutefois, si vous préférez garder votre identité anonyme, nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour que vous préserviez votre anonymat et la confidentialité de vos préoccupations, dans la mesure du possible. Si nous devons divulguer votre identité à des tiers dans le cadre de l'enquête, nous discuterons toujours avec vous au préalable de notre souhait et des raisons pour lesquelles nous souhaitons vous identifier.

Protection des dénonciateurs

Il n'y a pas de représailles pour les erreurs ou si, à la suite de nos enquêtes (que nous mènerons toujours de manière approfondie et consciencieuse), nous concluons qu'il n'y a pas eu d'infraction à la loi, à la politique ou à une conduite contraire à l'éthique. Toutefois, pour être admissible à la protection, la divulgation doit, de l'avis raisonnable du travailleur qui fait la divulgation, démontrer qu'un ou plusieurs des événements suivants se sont produits, se produisent ou sont susceptibles de se produire et qu'il est dans l'intérêt public de faire la divulgation :

- Une infraction pénale
- Manquement à toute obligation légale
- Erreur judiciaire
- Dangereux pour la santé et la sécurité de tout individu
- Danger pour l'environnement, ou,
- Dissimulation délibérée de l'un des éléments ci-dessus.

Si, à tout moment, vous estimez que vous n'avez pas été traité équitablement ou correctement par nous dans le traitement de votre problème de dénonciation, vous devez nous en informer immédiatement. Vous devez en informer votre service RH local ou les RH du groupe en premier lieu ; et si vous n'êtes pas satisfait du résultat de cette conversation, vous devez suivre le processus défini dans notre politique de règlement des griefs.

Nous protégeons également les lanceurs d'alerte des autres, donc lorsqu'un lanceur d'alerte nous signale qu'il a été traité de manière inappropriée par d'autres (y compris s'il a reçu des menaces après avoir fait part de ses préoccupations), nous prendrons des mesures disciplinaires à l'encontre de ces personnes. Les conséquences de notre action pourraient inclure le licenciement de cette ou ces personnes pour faute grave. Les lanceurs d'alerte peuvent également avoir le droit d'intenter une action en justice contre ces personnes.

Si vous avez soulevé une préoccupation de bonne foi, notre processus et toutes les personnes impliquées dans sa mise en œuvre vous soutiendront et vous protégeront. Cependant, si une fausse préoccupation nous est signalée de mauvaise foi (par exemple pour des raisons malveillantes), nous invoquerons notre politique disciplinaire et vous pourriez faire l'objet de mesures disciplinaires.

Impliquer la presse et les médias

Toutes les préoccupations couvertes par cette procédure doivent être signalées à l'entreprise pour nous permettre de les traiter. Vous ne devez pas contourner cette procédure et exprimer vos préoccupations à l'extérieur, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

Impliquer les médias dans une affaire de dénonciation a souvent pour effet d'envenimer la situation, et non de l'aider. Cela peut entraver considérablement la collecte de preuves et la volonté d'autres personnes concernées de soutenir le processus.

Nous vous déconseillons donc fortement d'impliquer les médias. Nous traiterons tout contact avec la presse comme un problème disciplinaire grave justifiant le licenciement, sauf circonstances exceptionnelles. Par exemple, nous nous attendons généralement à ce que vous ayez pris toutes les mesures raisonnables pour traiter la question en interne ou avec un organisme de réglementation externe.

N'oubliez pas non plus que les sites de médias sociaux tels que YouTube et Facebook sont des espaces publics plutôt que privés, et qu'ils ne sont pas le canal approprié pour soulever des préoccupations.

Procédure pour signaler un problème de dénonciation

- Faites part de vos préoccupations à votre service RH local en premier lieu. Vous pouvez le faire par écrit ou en personne.
- Si vous préférez ne pas discuter de vos préoccupations avec votre service RH local ou si vous considérez que vos préoccupations sont extrêmement sérieuses, vous devez écrire au DRH du Groupe.
- Veuillez expliquer que vous faites part de vos préoccupations dans le cadre de la politique et de la procédure de dénonciation de Welding Alloys Group. Ensuite, énoncez tous les faits clés, y compris les noms des personnes impliquées et toutes les dates pertinentes.
- Vous serez invité à une réunion au cours de laquelle vous pourrez discuter de vos préoccupations. Vous avez le droit d'amener quelqu'un avec vous à cette réunion - et à toutes les réunions ultérieures. Cet accompagnateur peut être un collègue (ou un délégué syndical, le cas échéant). Il sera demandé à toute personne qui vous accompagne d'accepter de garder strictement confidentiel le contenu de la réunion, y compris tout matériel divulgué et/ou examiné au cours de celle-ci. Cette obligation de confidentialité s'étendra avant, pendant et après la rencontre et toute enquête subséquente que nous mènerons en rapport avec les préoccupations soulevées par vous.
- Suite à cette réunion, nous enquêterons sur les questions soulevées et nous pourrions vous demander de venir à des réunions supplémentaires pour nous aider dans nos efforts. Nous pouvons également décider de faire appel à des spécialistes externes (ou internes) compétents pour nous aider à mener une enquête approfondie, équitable et responsable.
- Notre personnel concerné impliqué dans cette enquête vous tiendra informé de l'avancement de l'enquête dans la mesure de ses possibilités. Pour un certain nombre de raisons, généralement liées à des obligations légales, y compris des obligations de confidentialité, envers autrui, ou en relation avec tout conseil juridique que nous pourrions décider de prendre en notre propre nom, il se peut que nous ne soyons pas en mesure de partager tous les détails de nos découvertes ou délibérations avec vous. Cependant, nous nous efforcerons toujours de vous rassurer, du mieux que nous pouvons, sur le fait que nous prenons vos préoccupations au sérieux et que nous menons une enquête responsable.
- Il est possible que le résultat de nos enquêtes ne soit pas celui que vous trouvez satisfaisant. Si cela se produit, vous avez le droit de vous plaindre auprès du directeur des ressources humaines du groupe ou d'un membre de l'équipe de direction de Welding Alloys et de demander un examen de ce qui a été fait et conclu. Le résultat de cet examen constituera la dernière étape de cette procédure.



Signé :

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Stekly', is positioned to the right of the 'Signé :' text.

Dominic Stekly PDG
janvier 2023