

Systèmes de gestion de l'Alliance Politique de prise de parole

AMS POL 03
Date : octobre 2024

1. À PROPOS DE CETTE POLITIQUE

- 1.1. Nous nous sommes engagés à mener nos activités avec honnêteté et intégrité, et nous attendons de tous ceux qui travaillent chez Alliance qu'ils maintiennent ces normes élevées conformément à notre code de conduite. Cependant, toutes les organisations sont confrontées au risque que les choses tournent mal de temps en temps, ou qu'elles abritent sans le savoir une conduite illégale ou contraire à l'éthique. Pour éviter que de telles situations ne se produisent et pour y faire face lorsqu'elles se produisent, une culture d'ouverture et de responsabilité est essentielle.
- 1.2. Les objectifs de cette politique sont les suivants :
- a) Encourager chacun à signaler tout soupçon d'acte répréhensible dès que possible, en sachant que ses préoccupations seront prises au sérieux et feront l'objet d'une enquête le cas échéant, et que sa confidentialité sera respectée.
 - b) Fournir à chacun des conseils sur la manière de faire part de ces préoccupations.
 - c) Rassurer chacun sur le fait qu'il doit être en mesure de soulever de véritables préoccupations sans crainte de représailles, même si elles s'avèrent être erronées.
- 1.3. Le Comité d'audit et de risque a la responsabilité générale de cette politique et de l'examen de l'efficacité des mesures prises en réponse aux problèmes soulevés dans le cadre de cette politique.

2. QU'EST-CE QUE « SPEAK UP » ?

- 2.1. « Speak Up » consiste à signaler ou à soulever toute préoccupation sérieuse que vous avez concernant les produits ou les services offerts par Alliance, ou la conduite des employés, des dirigeants ou de toute autre personne agissant au nom d'Alliance qui :
- a) n'est pas conforme à notre code de conduite et à nos politiques ;
 - b) vous met mal à l'aise par rapport aux normes connues ;
 - c) est inférieur aux normes de pratiques établies ; ou
 - d) constitue un comportement inapproprié.
- Il peut s'agir :
- e) d'activités criminelles ;
 - f) de non-respect d'une obligation légale ou professionnelle ou d'une exigence réglementaire ;
 - g) des erreurs judiciaires ;
 - h) d'un danger pour la santé et la sécurité ;
 - i) des dommages à l'environnement ;
 - j) de corruption en vertu de notre Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin ;
 - k) de facilitation de l'évasion fiscale contrairement à notre Politique de lutte contre l'évasion fiscale ;
 - l) de fraude financière ou mauvaise gestion ;
 - m) de violation de nos codes, politiques et procédures internes ;
 - n) de conduite susceptible de porter atteinte à notre réputation ou à notre bien-être financier ;
 - o) de divulgation non autorisée d'informations confidentielles ;
 - p) de négligence ;
 - q) de dissimulation délibérée de l'un des éléments ci-dessus ; et/ou
 - r) d'une tentative de victimisation ou de représailles à l'encontre d'une personne ayant révélé une faute professionnelle.

- 3.2. Si vous avez de véritables préoccupations liées à des soupçons de mauvaises pratiques ou de danger

touchant l'une de nos activités (une préoccupation de type « Speak Up »), vous devez les signaler dans le cadre de cette politique.

- 3.3. Cette politique ne doit pas être utilisée pour les plaintes relatives à votre situation personnelle, comme la façon dont vous avez été traité au travail. Dans ce cas, vous devez vous adresser au département des ressources humaines pour que la question soit traitée conformément à la politique et aux procédures internes pertinentes.
- 3.4. Si vous n'êtes pas certain que quelque chose entre dans le champ d'application de cette politique, vous devez demander conseil aux responsables de la section « Speak Up », dont les coordonnées figurent à la fin de cette politique.

4. EXPRIMER UNE PRÉOCCUPATION SPEAK UP

- 4.1. Dans la plupart des cas, nous espérons que vous serez en mesure de faire part de vos préoccupations à votre responsable. Vous pouvez le faire en personne ou par écrit. Cela dit, si vous préférez ne pas aborder le problème avec votre responsable ou si vous estimez qu'il n'a pas répondu de manière adéquate à vos préoccupations, vous pouvez en parler à :
 - un responsable plus ancien,
 - votre service local des ressources humaines,
 - l'un des agents de Speak Up, ou
 - notre service d'assistance téléphonique externe Safecall, en utilisant les coordonnées figurant à la fin de cette politique.
- 4.2. Les responsables de Speak Up ou les responsables de Safecall vont planifier une réunion avec vous dès que possible pour discuter de votre problème. Si vous vous sentez plus à l'aise lors de cette réunion en présence d'un collègue ou d'un représentant syndical, cela peut être organisé à condition que la personne qui vous accompagne respecte la confidentialité de vos révélations et de toute enquête ultérieure.
- 4.3. Vos préoccupations seront écoutées, notées et un résumé de votre problème sera préparé, dont vous pourrez avoir un exemplaire après la réunion. Nous nous efforcerons également de vous donner une indication de la manière dont nous proposons de traiter l'affaire.

5. PUIS-JE FAIRE UN RAPPORT ANONYME ?

- 5.1. Dans le cadre de cette politique, nous espérons que vous vous sentirez capable d'exprimer ouvertement vos préoccupations lors d'un Speak Up. Toutefois, si vous souhaitez faire part de vos préoccupations de manière confidentielle, nous ferons tout notre possible pour garder votre identité secrète. Si la personne qui enquête sur votre problème doit connaître votre identité, nous en discuterons avec vous.
- 5.2. Nous vous encourageons à nous faire savoir qui vous êtes. Cela nous permet de vous contacter à mesure que nous évaluons et enquêtons sur les questions ou les préoccupations que vous soulevez. Nous sommes toutefois conscients que les personnes peuvent parfois avoir des inquiétudes légitimes quant à leur identité. Par conséquent, si vous souhaitez faire un rapport anonyme ou semi-anonyme (lorsque Safecall dispose de vos coordonnées, mais nous ne les communique pas), vous pouvez le faire par le biais de notre ligne d'assistance Safecall. Lorsque vous faites un rapport Speak Up, nous discuterons avec vous des mesures appropriées à prendre pour préserver la confidentialité.

6. ENQUÊTE ET RÉSULTAT

- 6.1. Une fois votre préoccupation exprimée dans le cadre d'un Speak Up, nous accuserons réception de votre rapport dans les sept jours. Une évaluation initiale sera effectuée afin de déterminer la portée de l'enquête. Vous pouvez être invité à participer à des réunions supplémentaires afin de fournir des informations complémentaires.
- 6.2. Si nécessaire, nous désignerons un ou plusieurs enquêteurs, internes ou externes, ayant une expérience pertinente des enquêtes ou une connaissance spécialisée du sujet. Le(s) enquêteur(s) peut (peuvent) faire

des recommandations de changement pour nous permettre de minimiser le risque de futurs actes répréhensibles.

- 6.3. Nous nous efforcerons de vous tenir informé de l'avancement de l'enquête et de son calendrier probable. Cependant, il peut arriver que le besoin de confidentialité nous empêche de vous donner des détails spécifiques sur l'enquête ou sur les mesures prises à la suite de celle-ci. Vous devez considérer toute information relative à l'enquête comme confidentielle. Nous vous ferons part de notre réaction finale dans un délai raisonnable ne dépassant pas trois mois à compter de l'accusé de réception du rapport.

7. SI VOUS N'ÊTES PAS SATISFAIT

- 7.1. Bien que nous ne puissions pas toujours garantir le résultat que vous recherchez, nous nous efforcerons de traiter votre problème de manière équitable et appropriée. En appliquant cette politique, vous pouvez nous aider à atteindre cet objectif.

8. DIVULGATIONS EXTERNES

- 8.1. La présente politique a pour but de fournir un mécanisme interne permettant de signaler, d'enquêter et de remédier à tout acte répréhensible sur le lieu de travail. Dans la plupart des cas, la nécessité d'alerter quelqu'un de l'extérieur ne devrait pas se faire sentir.
- 8.2. En vertu de la loi, il est reconnu que dans certaines circonstances, il peut être approprié que vous fassiez part de vos préoccupations à un organisme externe, tel qu'un régulateur. Nous espérons que vous vous sentirez capable de discuter de vos préoccupations en interne d'abord et nous vous encourageons fortement à demander conseil avant de signaler une préoccupation à l'externe. Safecall gère une ligne d'assistance confidentielle. Ses coordonnées figurent à la fin de cette politique.
- 8.3. Les préoccupations de Speak Up concernent généralement la conduite des employés, mais elles peuvent parfois concerner les actions d'un tiers, tel qu'un client, un fournisseur ou un prestataire de services. Dans certaines circonstances, la loi vous protégera si vous abordez le problème avec le tiers directement. Toutefois, nous vous encourageons à signaler d'abord ces problèmes en interne. Vous devez contacter votre supérieur hiérarchique ou l'une des autres personnes mentionnées au paragraphe 4 pour obtenir des conseils.

9. QUELLES SERONT LES CONSÉQUENCES POUR MOI SI JE FAIS UN RAPPORT SPEAK UP ?

- 9.1. On peut comprendre que les personnes qui signalent un incident à Speak Up s'inquiètent parfois des répercussions possibles. Notre objectif est d'encourager l'ouverture d'esprit et nous soutiendrons toute personne qui soulève une véritable préoccupation dans le cadre de cette politique, même si elle s'avère être dans l'erreur. Cependant, si nous concluons, après enquête, que vous avez fait de fausses allégations de manière malveillante, vous pourrez faire l'objet d'une action disciplinaire.
- 9.2. Vous ne serez pas victime d'un traitement préjudiciable pour avoir soulevé un problème authentique, tel qu'une mesure disciplinaire, des menaces ou tout autre traitement défavorable lié au fait de soulever un problème. Si vous pensez avoir subi un tel traitement, vous devez en informer immédiatement un agent de Speak Up.
- 9.3. De même, vous ne devez en aucun cas menacer ou exercer des représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé un problème à Speak Up. Si vous êtes impliqué dans une telle conduite, vous pouvez faire l'objet d'une action disciplinaire. Dans certains cas, la personne pourrait avoir le droit de vous poursuivre personnellement pour obtenir une compensation devant un tribunal du travail.

10. CONTACTS

Responsables de Speak Up

Chris Chrysanthou
Directeur du service juridique du groupe et

secrétaire général de la société

Julie Skinner
Chef du personnel

Ligne d'assistance Safecall

(Outil de signalement externe, indépendant de l'Alliance)

Listes de numéros de téléphone :

www.safecall.co.uk/freephone

Déposer un rapport en ligne :

www.safecall.co.uk/report

Octobre 2024