



Philosophie, valeurs et conduite des affaires

ERIKS veut offrir à ses collaborateurs un environnement de travail fondé sur le respect mutuel, dans lequel les gens se respectent et se sentent responsables des résultats et de la réputation de l'entreprise. Un environnement de travail sain et sécuritaire basé sur les valeurs fondamentales d'honnêteté, d'intégrité, de loyauté et d'ouverture.

Afin de garantir que chacun d'entre nous connaisse et applique ce qui constitue les piliers de notre façon d'opérer, vous trouverez ci-dessous

- ▶ La philosophie d'entreprise SHV, maison mère d'ERIKS.
- ▶ Les valeurs partagées par SHV et ERIKS et ce qu'elles signifient concrètement pour nous
- ▶ Les principes de réussite d'ERIKS
- ▶ Le code de conduite des affaires, ou comment mettre en application cette philosophie et ces valeurs dans notre travail
- ▶ La présentation d'un dispositif d'alerte anonyme permettant de signaler le non-respect de ces principes

1. La philosophie d'entreprise SHV

Faire partie de SHV

SHV est une société privée et souhaite le rester.

SHV est une entreprise décentralisée. Une grande confiance est placée dans nos collaborateurs sur le terrain. Cette décentralisation offre une excellente opportunité de développement personnel. Le respect mutuel et la confiance constituent la base de la satisfaction au travail.

Les valeurs les plus importantes de SHV sont l'intégrité et la loyauté.

L'intégrité signifie être honnête, authentique et totalement ouvert à la communication sur toutes les questions qui concernent l'entreprise. Les bonnes nouvelles peuvent voyager lentement, les mauvaises nouvelles doivent voyager vite !

La loyauté signifie mettre vos meilleurs efforts dans votre travail pour l'entreprise et son développement.

Grâce à l'intégrité et la loyauté nos collaborateurs, SHV souhaite continuer à grandir à la fois pour le bénéfice de nos actionnaires, de nos employés et pour le bien-être de la société dans laquelle nous vivons et travaillons.

La croissance par la performance

Nous optimisons nos activités et gardons un œil ouvert sur les opportunités. Nous travaillons en équipe pour obtenir de meilleurs résultats. Nous réduisons la hiérarchie et la bureaucratie au strict minimum.

Les actionnaires ne recherchent pas de résultats trimestriels ou annuels « gonflés », mais une croissance durable des bénéfices. Les actionnaires acceptent les risques liés à de nouveaux projets.

La recherche de niche et de parts de marchés

Dans la recherche de niches de marché, nous ne nous laisserons pas guider par les modes. Nous nous établirons comme un acteur majeur sur nos marchés.

Investir dans nos collaborateurs

Le succès vient de nos collaborateurs. Investir dans les hommes signifie :

- ▶ faire confiance à nos salariés
- ▶ donner à notre personnel des responsabilités
- ▶ stimuler la créativité et l'initiative personnelle
- ▶ entraîner et former nos collaborateurs
- ▶ récompenser l'excellence

Motivé par l'exemple, souriez et trouvez le bonheur dans votre travail. Il est important de ne pas blâmer les gens, nous faisons tous des erreurs : Blâmer est négatif. Si l'intégrité et la loyauté ne sont pas en cause, une erreur peut être le début d'une amélioration.

Gérez le changement

Le changement est partout autour de nous. Ne soyez pas aveugle ou sourd au changement : il crée des opportunités.

Analysez le changement, discutez-en avec les autres, évaluez et de challengez vos propres avis. Voyez le changement comme de l'oxygène pour notre entreprise et gérez-le avec compréhension et sagesse.

Cherchez l'inhabituel

L'inhabituel est intéressant. L'insolite challenge notre intellect et notre esprit créatif : À tous les niveaux, nos collaborateurs sont invités à rechercher l'inhabituel et à voir comment il peut aider notre entreprise. Ceci est essentiel à notre succès. L'insolite peut être exactement ce qui nous différencie.

Ecoutez, apprenez, réagissez

Personne ne sait tout, nous savons tous quelque chose. En écoutant les idées et les pensées des autres, nous élargissons notre horizon.

Écouter avant de parler, c'est apprendre. L'homme ou la femme avisé bénéficiera de la connaissance des autres.

Après avoir écouté et appris, nous devons décider de réagir. N'oubliez jamais que ne rien faire est aussi une décision.

Garder les choses simples

La vie n'est compliquée qu'en apparence. Les techniques sont compliquées, les bonnes affaires ne le sont pas. Les choix et les décisions sont parfois difficiles, pas compliqués. Mettez vos pensées sur un seul morceau de papier - cela aide à clarifier l'esprit.

2. Les valeurs partagées avec SHV

Notre Philosophie d'entreprise détaille très clairement les valeurs auxquelles chacun de nous, qui faisons partie de SHV, adhérons.

Les valeurs de l'entreprise sont essentielles à sa réussite à long terme. Nos clients, nos fournisseurs et nous-même devons connaître les valeurs défendues par notre entreprise. Nous avançons plus confiants et plus sereins lorsque nous savons que nous pouvons attendre de notre entreprise équité et égalité, en toutes circonstances.

Voilà, ce que signifie, en pratique, ces valeurs, dont nous devons faire une règle dans le cadre de nos relations professionnelles.

Confiance et intégrité

- ▶ Nous faisons tous de notre mieux
- ▶ Nous sommes honnêtes
- ▶ Nous faisons confiance à nos collègues et nos clients et nos fournisseurs ont confiance en nous
- ▶ Ensemble, nous travaillons mieux
- ▶ Nous sommes amicaux
- ▶ Nous apprenons de nos erreurs

3. Les principes de réussite d'ERIKS



Afin d'assurer la réussite de nos clients et d'améliorer le secteur industriel, nous appliquons les principes de réussite d'ERIKS : **passion, spécialisation et innovation.**

Grâce à notre passion, notre spécialisation et nos innovations, nous pouvons vraiment faire la différence pour nos clients.

Grâce à nos compétences, notre savoir-faire et notre expertise, nous aidons nos clients à travailler mieux, à améliorer leur efficacité, leurs performances et leur réussite. Ensemble, nous nous efforçons en permanence de nous améliorer.

Passion

Notre passion, c'est la fierté que nous retirons en donnant le meilleur de nous-mêmes au travail. La passion, c'est donner l'exemple et vouloir aller toujours plus loin pour nos clients. La passion, c'est aussi travailler ensemble, partager nos succès et nous amuser.

Spécialisation

Notre spécialisation et notre savoir-faire sont au cœur de notre métier. C'est ce qui nous différencie de nos concurrents. Nous sommes fiers d'être des spécialistes et d'avoir une connaissance approfondie de la technologie. Nous sommes toujours curieux et soucieux d'en savoir plus. C'est de cette manière que nous contribuons au succès de nos clients.

Innovation

Le monde est en pleine transformation et de formidables opportunités s'offrent à ERIKS. Nous voulons sans cesse lancer le mouvement et être à l'origine de changements qui importent. C'est pourquoi nous cherchons constamment à nous améliorer et à trouver de nouvelles méthodes de travail. Nous menons des expériences, valorisons les opinions différentes et acceptons les échecs, car nous savons que les meilleures solutions découleront de cette philosophie.

4. Code de conduite des affaires

ERIKS fait partie du groupe de sociétés SHV et nous sommes fermement engagés à respecter la philosophie d'entreprise et les valeurs communes du groupe SHV.

Celles-ci incluent notamment les principes liés au précepte de "bonne conduite des affaires". Pour nous, la bonne conduite des affaires implique des pratiques légales, éthiques et honnêtes. Nous pensons également que les affaires conduites selon ces valeurs sont durables et viables. Nous attendons de tous nos employés qu'ils agissent dans le respect de la loi, de manière fiable et crédible,

indépendamment des frontières des pays et de la diversité culturelle.

La "bonne conduite des affaires" représente l'une des valeurs fondamentales de notre société et elle prend toute son importance pour nous en tant que membres du Conseil d'administration.

Les violations de la loi ne sont pas tolérées dans notre société. Cette règle s'applique sans aucune exception.

Pour démontrer l'importance de ce principe, nous avons établi notre position au regard des exigences légales et des questions d'éthique. Nous mettons ce guide, intitulé Code de conduite des affaires, à la disposition de tous nos employés. Il est conçu pour décrire les normes fondamentales que nous devons respecter dans notre travail et il est destiné à servir de guide pour garantir la bonne conduite des affaires.

Si vous avez un doute quant à la bonne décision à prendre dans une situation donnée, ou pour savoir si la bonne décision a été prise, nous vous invitons à consulter votre supérieur hiérarchique, le responsable de la conformité pour votre pays ou votre service juridique.

Il est de notre responsabilité de protéger et de développer ensemble la réputation d'ERIKS. Ce code de conduite des affaires et nos valeurs communes constituent une base solide pour établir la confiance essentielle aux résultats durables de l'entreprise.

À propos de ce code : Employés

Ce code de conduite fait partie de la relation établie entre ERIKS et ses employés. Il n'a pas vocation à créer des droits contractuels pour des tiers.

Un employé est une personne qui dispose d'un contrat de travail avec ERIKS. Les employés des fournisseurs de service, comme les consultants et les conseillers, sont priés de respecter les principes de ce code, mais ils sont principalement soumis au code de conduite ou à la réglementation similaire de leur propre employeur.

À propos de ce code : Partenaires d'affaire

Nous nous engageons à agir en toute fiabilité, suivant des principes d'intégrité commerciale et dans le respect de la loi, et nous attendons les mêmes engagements de nos partenaires d'affaires, notamment ceux avec lesquels nous travaillons, comme nos représentants, nos distributeurs, nos revendeurs ou autres tierces parties.

Principes

Les principes de ce code représentent font partie des critères de sélection de nos nouveaux partenaires d'affaires, et ils sont inclus dans l'examen périodique de nos relations avec nos partenaires d'affaires existants. Si un partenaire d'affaires affiche une opinion différente en termes de légalité ou s'il fait des affaires d'une manière qui ne reflète pas les valeurs de notre code de conduite des affaires, cela

pourrait conduire à l'interruption de la relation d'affaires qui nous lie.

Le code de conduite des affaires ERIKS est basé sur deux principes :

1. Législation & réglementation

ERIKS adhère au principe du respect sans condition de la législation et des réglementations, quels que soient les coûts ou avantages potentiels pour le groupe ERIKS. En tant que société internationale, ERIKS s'engage à observer et à respecter sans interruption les sanctions commerciales, les contrôles à l'exportation et les réglementations commerciales générales applicables. ERIKS souhaite payer des impôts justes, obtenir les autorisations nécessaires et respecter les droits des tierces parties et des intervenants.

Nous attendons de nos employés qu'ils divulguent systématiquement tout acte ou pratique illicite.

2. Conduite des affaires

ERIKS mène ses activités sur la base de l'honnêteté, de l'intégrité, de la loyauté et de l'ouverture. Une conduite non éthique ou non conforme dans l'exercice d'activités commerciales compromet les relations et la réputation d'ERIKS et n'est donc pas acceptable.

Les employés ne doivent pas adopter une conduite impliquant, directement ou indirectement, un acte de malhonnêteté, de fraude, de subornation, de corruption ou de tromperie, ni commettre une action se reflétant de manière négative sur leur réputation, leur intégrité ou leurs compétences, ou sur celles d'ERIKS. Indépendamment de toutes les conséquences liées au droit pénal, les employés qui s'engagent dans ces activités feront l'objet de mesures disciplinaires.

Vous trouverez ci-après des conseils sur ces questions spécifiques.

Notre Personnel

Nous nous engageons à proposer un environnement de travail qui favorise la diversité et l'égalité des chances. Nous ne tolérons aucun harcèlement ou discrimination illicite de nos employés.

Nous recrutons, embauchons et encourageons nos collaborateurs sur la seule base de l'adéquation de leurs compétences et capacités au poste de travail. Nous nous efforçons de développer et d'améliorer les compétences et capacités de chaque employé.

ERIKS soutient la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Nous n'utilisons aucune forme de travail forcé, obligatoire, délictuel ou infantile.

Nous respectons la dignité de l'individu et le droit à la liberté d'association et de négociation collective.

Hygiène & Sécurité au travail

ERIKS s'engage pour la santé, la sécurité et le bien-être de tous ses employés.



ERIKS s'assure que les processus, installations, lieux de travail et ressources d'exploitation sont conformes aux dispositions réglementaires et internes qui régissent la santé et la sécurité au travail, ainsi que la protection contre les incendies et la préservation de l'environnement.

Tous nos employés doivent s'efforcer de maintenir nos produits et lieux de travail sûrs, de minimiser les impacts environnementaux négatifs de nos activités et de préserver les ressources.

Confidentialité & Vie Privée

Nous garantissons la confidentialité des informations secrètes en notre possession et nous disposons de mesures visant à protéger et empêcher l'accès à ces informations par des personnes non autorisées.

Les employés ne peuvent pas utiliser, divulguer ou diffuser des données personnelles, au sein d'ERIKS comme à l'extérieur de la société, sauf s'ils respectent pleinement les dispositions de la législation applicable et les procédures correspondantes de la société

La communication des employés faisant référence à ERIKS sur les médias (sociaux) doit se limiter aux informations de nature publique ou afficher le consentement préalable d'ERIKS.

Traitement des Informations

Tous les dossiers et rapports sur ERIKS, internes comme externes, doivent être précis et exacts.

Les informations confidentielles de la société ne peuvent être utilisées que dans l'intérêt d'ERIKS et ne doivent pas être divulguées à des tiers. Cette obligation de confidentialité doit rester effective même après la fin du contrat de travail.

Protection des Données et Sécurité des informations

Les employés sont responsables du respect de toutes les procédures de sécurité liées aux données commerciales et à l'utilisation du système. Les mesures de sécurité techniques visant à empêcher tout accès sans autorisation doivent être respectées à tout moment.

Les employés doivent protéger la propriété intellectuelle d'ERIKS, notamment les brevets, les marques commerciales, les droits des dessins industriels et les droits d'auteur.

Durabilité

Conformément à notre stratégie de durabilité à long terme, nous nous engageons à améliorer non seulement notre impact environnemental, mais également celui de nos clients, par le biais des produits, de la technologie et des services que nous fournissons.

Nous nous engageons également à prendre nos responsabilités à l'égard des sociétés et communautés dans lesquelles nous opérons.

Ressources de la société

Les employés sont tenus d'utiliser les ressources appartenant à la société ERIKS, comme les ordinateurs, les téléphones ou les véhicules de société, de manière prudente et

professionnelle, et dans l'optique commerciale prévue uniquement.

Les employés doivent faire des efforts raisonnables pour empêcher tout dommage, perte ou vol des ressources de la société. Toute négligence ou faute peut entraîner l'obligation de dédommager ERIKS.

Intégrité Commerciale

Pour nos relations d'affaires et nos initiatives commerciales, nous mettons en place des normes strictes en matière d'intégrité commerciale, comme la transparence et l'honnêteté lors des transactions.

Même s'ils ne sont pas illicites, nous n'acceptons pas les actes de nature collusoire, de favoritisme ou de sollicitation d'avantages qui s'opposent aux valeurs et aux normes établies dans ce code.

Conflits d'intérêts

Les employés d'ERIKS doivent éviter toute situation pouvant susciter un conflit d'intérêts.

Un conflit d'intérêts peut être dû à un deuxième emploi, des activités annexes, des relations personnelles et/ou des intérêts conflictuels avec des fournisseurs, des clients et/ou des concurrents.

Les employés doivent informer le conseil d'administration de tout conflit d'intérêts potentiel et ils doivent obtenir un consentement préalable avant d'effectuer ou d'engager des transactions pouvant être à l'origine d'un conflit d'intérêts.

Subornation & Corruption

ERIKS interdit toute conduite qui consiste à promettre ou offrir, directement ou indirectement, de l'argent ou tout autre avantage à des personnes privées ou à des employés de la fonction publique, ce qui pourrait induire un intérêt ou un avantage inadapté ou illicite pour ERIKS. La même interdiction s'applique à la réception d'argent ou de tout autre avantage par les employés d'ERIKS.

Le conseil d'administration doit être averti de toute tentative, de la part des fournisseurs ou des clients, d'influencer indûment les décisions commerciales des employés d'ERIKS. Indépendamment des sanctions prévues par la loi, toute participation d'employés à un acte de subornation ou de corruption entraîne des mesures disciplinaires.

Paiements de facilitation

Les paiements de facilitation sont des paiements ou autres cadeaux transmis à des officiels gouvernementaux dans le but de faciliter ou d'accélérer les actions de routine pour lesquelles vous avez déjà des droits. Les employés d'ERIKS et les personnes agissant en notre nom n'ont pas le droit d'effectuer quelque paiement de facilitation que ce soit.

Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est une action visant à transformer des fonds provenant d'activités illicites en actifs légitimes. Les employés d'ERIKS ne doivent être impliqués en aucune manière dans une activité de blanchiment d'argent.

Cadeaux & invitations

Les employés peuvent offrir et recevoir des cadeaux et invitations uniquement dans la mesure permise par la loi et par la politique d'ERIKS liée aux cadeaux et aux invitations. Les employés ne sont pas autorisés à offrir ou recevoir des cadeaux ou des invitations qui pourraient influencer indûment leur devoir ou leur décision, ou le devoir ou la décision d'autrui.

Il convient d'être particulièrement vigilant lors de l'acceptation ou l'offre de cadeaux ou la participation à des événements sans rapport professionnel direct, notamment les invitations des/aux fournisseurs ou clients.

En cas de doute, l'accord écrit préalable de la hiérarchie responsable doit être obtenu, conformément à la politique ERIKS liée aux cadeaux et aux invitations.

Respect de la concurrence

Les employés ont le devoir de respecter les règles de concurrence loyale, telles que définies par la loi.

Il est interdit d'échanger des informations ou de conclure des accords sur la répartition des territoires ou des clients, sur les prix ou les conditions générales, sur les relations d'approvisionnement ou les stratégies commerciales, qui ne seraient pas conformes à la loi en vigueur.

Fournisseurs

Afin de garantir une concurrence loyale et ouverte à nos fournisseurs, les employés impliqués dans les décisions d'approvisionnement doivent suivre la politique ERIKS sur l'indépendance de l'acheteur.

Nos fournisseurs doivent se conformer au code de conduite des fournisseurs d'ERIKS.

Tout conflit d'intérêts ou toute tentative d'influence inadaptée sur l'approvisionnement est interdit et doit être signalé directement à la direction générale responsable.

Notre responsabilité

ERIKS, en tant qu'employeur, se concentre toujours sur le respect des lois et réglementations en vigueur, ainsi que sur ses politiques internes, notamment le présent code de conduite des affaires. Le respect de ces lois, réglementations et politiques est la pierre angulaire de la réussite de notre société. Nous attendons de nos employés qu'ils fassent preuve du même niveau de responsabilité. Nous ne ferons jamais les yeux fermés lorsque des situations douteuses surviennent. En cas de situation ambiguë ou douteuse, les employés sont tenus de poser leurs questions et signaler leurs préoccupations par le biais de la direction exécutive ou du service d'assistance Speak Up.

Indépendamment des conséquences légales, les employés qui enfreignent ce code peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail et/ou des demandes d'indemnisation.



Communication

Chaque employé d'ERIKS doit promouvoir et soutenir le présent code de conduite des affaires lors de nos activités commerciales au quotidien, par le biais de leur leadership personnel et de leurs pratiques commerciales.

Surveillance

Chaque unité opérationnelle d'ERIKS est chargée de garantir le respect du présent code de conduite des affaires par tous ses employés.

Le service d'audit interne du groupe dispose d'un droit absolu de disposer des informations et de mener des vérifications, dans le cadre des restrictions légales en vigueur uniquement.

Autres politiques

Les employés sont périodiquement invités à prendre acte du présent code et à s'y conformer. De plus, les employés d'ERIKS sont tenus de prendre note des autres politiques et procédures d'ERIKS, dans la mesure où elles s'appliquent à leurs fonctions, notamment, sans toutefois s'y limiter, des politiques liées à ce code et répertoriées ci-dessous :

- ▶ Politique liée aux cadeaux et aux invitations
- ▶ Politique liée aux déplacements et aux dépenses
- ▶ Politique liée à la sécurité des informations
- ▶ Politique liée à la gestion des informations
- ▶ Déclaration sur l'utilisation des données personnelles
- ▶ Politique liée aux médias sociaux
- ▶ Matrice d'autorisation interne

Des formations supplémentaires sur ces politiques doivent être proposées aux groupes d'employés concernés.

Pour plus d'information, veuillez consulter :

Sur l'intranet d'ERIKS, les politiques et directives concernant les exigences commerciales et les réseaux d'informations. En cas de questions, rapprochez-vous de votre responsable RH local ou contactez : compliance@eriks.com

5. Speak Up

Chez SHV, nous estimons qu'il est important d'agir avec intégrité et conformément à nos valeurs, nos politiques et la loi, pour que nos collègues, nos clients et nos partenaires sachent qu'ils peuvent nous faire confiance.

Lorsque nous risquons de faillir à leurs attentes, il est donc important que vous le signaliez et nous aidiez à résoudre la situation. Vous devez vous sentir suffisamment en sécurité pour signaler des faits et nous devons veiller à traiter toutes les personnes concernées avec respect.

Il peut être difficile ou stressant de révéler une violation de nos valeurs partagées, de nos politiques ou de la loi, mais il est de notre responsabilité collective et individuelle de réagir.

Idéalement, vous devriez discuter du problème directement avec la personne concernée, avec votre manager ou votre RH. Mais si vous êtes trop mal à l'aise pour parler à ces personnes, vous pouvez utiliser Speak Up, la ligne d'alerte confidentielle de SHV.

Si vous avez un doute, il est important de signaler le problème. Ne le gardez pas pour vous et ne l'ignorez pas.

Il serait souhaitable d'en discuter directement avec les personnes concernées, mais nous savons que cela n'est pas toujours facile, ni même possible. Dans certains cas, les réponses que vous obtiendrez ne calmeront pas votre inquiétude. Dans ces cas-là, vous pouvez utiliser Speak Up.

Chaque fois que vous pensez : « Je ne suis pas sûr que cela soit correct », posez la question ou signalez le problème. Voici quelques exemples :

- ▶ Vous trouvez qu'un collègue vous maltraite.
- ▶ Vous êtes témoin de conditions de travail dangereuses.
- ▶ Vous soupçonnez quelqu'un de vol.
- ▶ Vous soupçonnez un collègue d'accepter des pots-de-vin.
- ▶ Vous pensez qu'un de vos collègues est malhonnête.

Toute personne ayant l'impression qu'une situation est suspecte peut effectuer un signalement via Speak Up. Cela comprend les employés et ex-employés, les prestataires, les partenaires commerciaux et les clients.

Vous pouvez utiliser Speak Up pour signaler une violation, effective ou potentielle :

- ▶ des valeurs partagées de SHV
- ▶ des règlements, politiques, procédures et lignes directrices de SHV, du Groupe ou de Business Units, y compris le Code de Conduite en vigueur
- ▶ des lois, règles ou règlements locaux, nationaux et internationaux



Nous comptons sur vous pour nous parler
Vous pouvez compter sur nous pour écouter

Comment faire part d'un problème ?

Donnez votre avis : Nous devrions tous nous réjouir que quelqu'un nous donne son point de vue sincère. Vous devez donc en premier lieu essayer de signaler le problème à la personne concernée dès que possible.

Informez la direction, le département des RH : Si vous pensez que la situation ne peut pas être réglée en parlant avec la personne concernée, vous pouvez en discuter avec votre responsable direct ou sinon, avec le supérieur hiérarchique de ce dernier. Vous pouvez également en référer à votre DRH. Ils traiteront votre problème de manière sérieuse, confidentielle et objective, conformément à nos valeurs partagées.

Utilisez Speak Up : Si vous soupçonnez une violation potentielle de nos valeurs partagées, de nos politiques ou de la loi et que vous hésitez à effectuer l'une des démarches ci-dessus, utilisez Speak Up.

Principes clés de SHV relatifs à Speak Up

Afin de fournir aux déclarants le confort et la protection nécessaires lorsqu'ils signalent des faits, nous respectons les principes clés suivants :

Confidentialité : Tous les rapports seront traités de manière confidentielle, dans toute la mesure du possible. Lorsque l'employé déclarant a donné son nom, celui-ci n'est communiqué qu'à certains membres dûment autorisés de l'équipe chargée de l'enquête.

Anonymat : Quand vous utilisez Speak Up, vous n'êtes pas dans l'obligation de vous identifier, bien que nous vous y encourageons. En effet, lorsque des renseignements complémentaires sont nécessaires, il est plus difficile de les obtenir en cas de signalement anonyme.

Absence de représailles : SHV applique une politique stricte interdisant les représailles à l'encontre des employés qui déclarent des faits. Tout auteur d'un signalement doit être traité de la même manière que si aucun rapport n'avait été déposé. Nous ne prendrons aucune mesure disciplinaire ou autre action à l'encontre d'un employé qui fera part d'une inquiétude réelle, même si celle-ci s'avère ultérieurement être non fondée, malavisée ou erronée.

Qui répond lorsque je contacte Speak Up?

Le traitement des appels effectués au numéro de téléphone de la ligne Speak Up est géré par un prestataire indépendant. Des professionnels formés pour écouter répondent à votre appel et vous aident à faire part de vos inquiétudes, sans prendre parti. Un interprète est disponible si nécessaire.

Comment contacter Speak Up ?

Composez le 0800 912 045 [numéro gratuit] ou connectez-vous sur shvspeakup.com.

Si vous ne trouvez pas les informations dont vous avez besoin, contactez-nous via speakup@shv.nl