



1- OBJET

Le Groupe Cooper Consumer Health (CCH) s'engage à exercer ses activités avec intégrité, transparence et en conformité avec l'ensemble des lois et réglementations applicables. La présente Politique offre un moyen sûr et confidentiel aux employés et partenaires pour signaler tout comportement contraire à l'éthique, illégal ou non conforme. Notre objectif est de promouvoir une culture d'ouverture et de responsabilité dans toutes les entités du Groupe CCH.

Cette Politique complète le Code de Conduite du Groupe CCH et doit être lue conjointement avec celui-ci, car les deux documents reflètent notre engagement en faveur de pratiques commerciales éthiques. Cette Politique est annexée au Règlement Intérieur des entités dans lesquelles elle s'applique.

Principes importants :

- L'utilisation du dispositif d'alerte interne est volontaire, sauf disposition contraire de la législation locale. Vous n'êtes soumis à aucune obligation de signalement et le fait de choisir de ne pas signaler une situation n'entraînera jamais de conséquence négative à votre encontre.
- Les lanceurs d'alerte agissant de bonne foi et respectant la procédure de signalement bénéficient d'une protection légale, telle que détaillée ci-après à l'Article 6.
- Les signalements effectués de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire peuvent entraîner des mesures disciplinaires conformément au Règlement intérieur applicable, ainsi que d'éventuelles conséquences juridiques, telles qu'une action en diffamation. À l'inverse, si vous signalez un fait de bonne foi — même si celui-ci s'avère inexact ou s'il ne donne lieu à aucune action — vous ne ferez l'objet d'aucune sanction ni risque juridique.

2- CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à tous les employés, sous-traitants, consultants et tiers travaillant avec ou pour les entités du Groupe CCH dans le monde entier, tant au sein de l'Union européenne qu'en dehors.

3- CE QUI PEUT ÊTRE SIGNALÉ

Vous êtes encouragés à signaler, de bonne foi, toute préoccupation relative à :

- **Violations de lois ou de réglementations**

Exemple : Payer un fournisseur sans facture conforme ou ne pas respecter les normes de sécurité exigées par la loi.

- **Violations du Code de Conduite du Groupe CCH ou des politiques internes**

Exemple : Accepter des cadeaux ou des invitations d'un fournisseur en violation des règles de l'entreprise, ou utiliser les ressources de l'entreprise à des fins personnelles.

- **Fraude, corruption, pots de vin**

Exemple : Offrir de l'argent ou un avantage à un agent public pour accélérer une autorisation, ou falsifier des notes de frais.

- **Risques pour la santé et la sécurité**

Exemple : Ne pas signaler une machine défectueuse susceptible de blesser quelqu'un, ou ignorer les règles relatives aux équipements de protection dans une usine.

- **Violations en matière de protection des données**

Exemple : Partager des données personnelles d'employés avec un tiers sans autorisation, ou laisser des documents confidentiels dans un espace accessible au public.

- **Violations du droit de l'Union européenne**

Applicable aux entités européennes dans les domaines suivants : marchés publics, services financiers, sécurité des produits, sécurité des transports, protection de l'environnement, santé publique, protection des consommateurs, protection des données, intérêts financiers de l'UE, règles du marché intérieur.

- **Harcèlement ou discrimination sur le lieu de travail**

- **Tout autre manquement grave ou irrégularité**

Exemple : Destruction volontaire de documents de l'entreprise, ou usage abusif des fonds de l'entreprise.

Lorsque vous signalez quelque chose, assurez-vous d'avoir un motif légitime et d'agir de bonne foi — dans un esprit d'équité, sans intention de nuire ou de régler des conflits personnels.

4- CANAUX DE SIGNALEMENT

Vous êtes encouragé(e) à signaler vos préoccupations en interne. Pour ce faire, il convient de suivre une approche en deux étapes :

- **Première étape** : Signaler la préoccupation, lorsque cela est possible, à votre supérieur hiérarchique ou à votre RH Business Partner.
- **Deuxième étape** : Si cela n'est pas possible ou approprié, utiliser la [plateforme CCH Integrity](#). [Line](#) dédiée au lanceur d'alerte.

Cette plateforme garantit :

- Un signalement sécurisé et confidentiel
- La possibilité d'effectuer un signalement écrit ou oral
- La possibilité d'un signalement anonyme (dans les pays où cela est légalement autorisé).

Ce mécanisme est sans préjudice de tout canal externe pouvant être disponible localement.

5- CONFIDENTIALITÉ

Votre identité et les informations fournies seront traitées dans la plus stricte confidentialité. L'accès à votre signalement sera limité aux personnes autorisées impliquées dans le traitement du dossier. Nous ne divulguons jamais votre identité sans votre consentement explicite, sauf obligation légale. Toutes les données seront traitées conformément au RGPD et aux réglementations locales en matière de protection des données.

6- PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

En vertu de la Directive européenne sur les lanceurs d'alerte (2019/1937), les lanceurs d'alerte agissant de bonne foi et respectant la procédure bénéficient d'une protection légale.

Cela signifie :

- Un lanceur d'alerte ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de discrimination pour avoir effectué un signalement.
- En cas de mesure défavorable survenant après un signalement, il appartient à l'employeur de démontrer qu'elle est sans lien avec l'alerte.

Même dans les pays où les lois en matière de protection des lanceurs d'alerte sont limitées, le Groupe CCH garantit une protection interne contre les représailles pour les personnes signalant de bonne foi. Les représailles incluent notamment le licenciement, la rétrogradation, le harcèlement ou la discrimination.

7- PROCESSUS D'ENQUÊTE

Conformément à la Directive européenne, le processus d'enquête au sein des entités du Groupe CCH suit les principes suivants :

- **Réception du signalement** : Le Compliance Officer Groupe reçoit le signalement.
- **Accusé de réception** : Le lanceur d'alerte reçoit une confirmation sous 7 jours.
- **Enquête** : Une enquête juste et impartiale est lancée. Des enquêteurs indépendants peuvent être désignés.
- **Retour d'information** : Dans un délai de 3 mois, le lanceur d'alerte reçoit des informations sur les résultats ou l'avancement. Si un délai supplémentaire est nécessaire, il en sera informé, avec les raisons et le calendrier prévisionnel.
- **Droits** : Le lanceur d'alerte a la possibilité de fournir des informations complémentaires et, le cas échéant, de commenter les conclusions avant la clôture.
- **Traitement des données** : Toutes les données personnelles sont stockées de manière sécurisée, archivées une fois le dossier clos, puis supprimées conformément au RGPD.

Des informations complémentaires sont fournies dans la procédure d'enquête.

8- RESPONSABILITÉS

Nous avons tous un rôle à jouer :

- **Employés** : Signaler les préoccupations de manière honnête et de bonne foi.
- **Managers** : Soutenir les employés qui émettent des préoccupations et veiller à ce qu'ils soient protégés contre les représailles.
- **Compliance Officer** : Assurer le traitement, l'enquête et le suivi approprié des signalements.

9- CADRE JURIDIQUE

Le Groupe CCH se conforme à toutes les lois applicables en matière d'alerte professionnelle dans les juridictions où il opère.

10- INFORMATIONS DE CONTACT

Pour toute question ou demande d'assistance, veuillez contacter le Compliance Officer ou soumettre un signalement via la [plateforme CCH Integrity Line](#) dédiée au lanceur d'alerte.

