
Politique SpeakUp

Détails sur la politique

Détails sur la politique	
Nom de la politique	Politique SpeakUp
Brève description	Cette politique décrit quand, où et comment signaler des soupçons de mauvaise conduite ou de violation du code d'éthique des affaires, d'autres politiques de l'entreprise ou de la loi.
Responsable	Service juridique et de conformité mondial
Coordonnées	corporatecompliance@wolterskluwer.com
Public concerné par cette politique	Le personnel de Wolters Kluwer et les tiers qui agissent dans un contexte professionnel avec Wolters Kluwer.
Niveau d'approbation	Conseil de direction
Date d'entrée en vigueur	1er juin 2025

Historique de la version

Numéro de la version	Dernière vérification (année)	Derniers amendements	Modifications apportées lors du dernier amendement	Approuvée par
2.0	2025	2025	Cette version remplace les versions précédentes de la politique SpeakUp.	Conseil de direction, 27 mai 2025

Contenu

1. Sommaire de la Politique	4
2. Qui peut prendre la parole?	4
3. Que faut-il signaler?	5
4. Comment faire part d'une préoccupation?	6
4.1 Ressources internes de Wolters Kluwer	6
4.2 Système SpeakUp de Wolters Kluwer	7
4.3 Signalements externes	8
5. Que se passe-t-il après avoir fait part d'une préoccupation?	8
6. Comité d'éthique et de déontologie	9
7. Politique de non-représailles	9
8. Confidentialité	9
9. Anonymat	10
10. Confidentialité des données	10
11. Respect de la présente Politique	10
12. Mises à jour de la Politique	11

1. Sommaire de la Politique

Chez Wolters Kluwer, nous nous engageons à mener nos activités avec intégrité et dans le respect des lois et réglementations en vigueur, de notre Code d'éthique professionnelle (« Code ») et des autres politiques de l'entreprise.

Nous promovons une culture de confiance avec des lignes de communication ouvertes et un environnement sûr où chacun doit se sentir en confiance pour poser une question ou soulever une préoccupation, sans crainte de conséquences négatives, où les violations de notre code sont rapidement traitées. Respecter le code signifie également signaler toute préoccupation et toute violation, même si vous ne faites que les soupçonner. La prise de parole est essentielle pour maintenir notre réputation positive et notre succès commercial.

La présente Politique SpeakUp (« Politique ») décrit qui peut s'exprimer, sur quoi l'on peut s'exprimer et comment le faire. Elle décrit également les protections mises en place par Wolters Kluwer pour toute personne impliquée dans la dénonciation.

Cette Politique s'applique à toutes les entreprises de Wolters Kluwer. « Wolters Kluwer » ou une « entreprise de Wolters Kluwer » désigne Wolters Kluwer N.V. et ses filiales et entreprises du groupe dans lesquelles Wolters Kluwer détient une participation majoritaire ou le droit de nommer ses dirigeants. Pour certaines sociétés de Wolters Kluwer, des dispositions supplémentaires, plus détaillées, ou des dérogations peuvent s'appliquer en fonction des lois et réglementations (locales) en vigueur; ces ajouts et/ou dérogations sont documentés dans un addendum à la présente Politique spécifique à l'entité juridique.

Plus d'informations

Visitez la page SpeakUp sur l'intranet de Wolters Kluwer :

<https://wolterskluwer.sharepoint.com/sites/ConnectPortal/Corporate/EthicsCompliance/SitePages/SpeakUp.aspx>

2. Qui peut prendre la parole?

Les personnes suivantes (collectivement appelées « personnes prenant la parole ») peuvent prendre la parole conformément à la présente Politique :

- les personnes qui font partie du personnel de Wolters Kluwer, aux fins de la présente Politique SpeakUp, y compris les employés, les entrepreneurs, tels que les travailleurs indépendants et les personnes employées par l'intermédiaire d'une agence de recrutement, les bénévoles et les stagiaires;
- les candidats pour devenir membres du personnel de Wolters Kluwer et les anciens membres du personnel de Wolters Kluwer; et
- les tiers qui ont une relation de travail avec Wolters Kluwer, tels que les actionnaires et les personnes appartenant au Conseil de surveillance de Wolters Kluwer, et toute personne travaillant sous la direction des entrepreneurs, de sous-traitants et de fournisseurs qui fournissent des services à Wolters Kluwer.

Toutes les personnes énumérées ci-dessus peuvent faire part de leurs préoccupations conformément à la présente Politique. Toutefois, pour les personnes qui signalent des cas et qui ne sont pas des employés de Wolters Kluwer, Wolters Kluwer fournira le soutien et les protections décrits dans la présente Politique SpeakUp dans la mesure où cela est raisonnablement possible. En raison de la nature de la relation avec les non-salariés, certaines protections peuvent ne pas s'appliquer et/ou ne pas être pertinentes.

3. Que faut-il signaler?

Les personnes concernées sont encouragées à faire part de leurs inquiétudes quant à une faute présumée ou avérée. Une mauvaise conduite est définie comme une violation de notre Code, de toute autre politique de Wolters Kluwer ou de toute loi applicable. Toute préoccupation doit être signalée de bonne foi.

Bien que la liste ne soit pas exhaustive, voici quelques exemples de fautes présumées ou avérées :

- les comportements frauduleux, corrompus ou illégaux tels que les pots-de-vin ou la collusion avec les concurrents;
- des irrégularités financières ou comptables telles que la falsification des registres de Wolters Kluwer, la communication d'informations inexacts sur les ventes ou l'utilisation abusive d'une carte de crédit de l'entreprise;
- l'utilisation abusive ou le détournement de la propriété de Wolters Kluwer (y compris la propriété intellectuelle), comme la divulgation non autorisée d'informations confidentielles ou exclusives;
- un comportement perturbateur ou inapproprié sur le lieu de travail, tel que l'intimidation, la discrimination ou le harcèlement; et
- des représailles à l'encontre de toute personne ayant soulevé une préoccupation de bonne foi.

Quelles informations devez-vous fournir dans votre signalement?



Lorsque vous signalez une préoccupation, nous vous encourageons à fournir autant d'informations que possible. Cela nous aidera à mieux évaluer votre préoccupation et de mettre en place des solutions appropriées.

Exemples d'informations utiles :

- Contexte et nature de la faute présumée
- Noms des personnes impliquées dans la faute présumée et des témoins éventuels
- Lieu et date de la faute présumée
- Toute preuve ou document susceptible d'étayer votre signalement, tels que des courriels

Que faire si vous ne disposez pas de toutes les informations?



Lorsque vous avez une préoccupation, signalez-la avec les informations dont vous disposez. Nous comprenons que vous n'avez pas les faits et tous les détails. Nous examinerons alors votre préoccupation et envisagerons les solutions à mettre en place.

Cette Politique ne doit pas être utilisée pour signaler :

- les plaintes ou griefs concernant les relations avec les employés, tels que celles liées à vos conditions d'emploi, aux problèmes de performance, à la rémunération, aux conflits personnels ou à d'autres sujets similaires. Les préoccupations concernant les relations avec les salariés doivent être communiquées à votre supérieur hiérarchique ou à un représentant des ressources humaines.
- De mauvaise foi
Il s'agit de porter des accusations que l'on sait ou que l'on croie raisonnablement fausses, ou qui sont faites avec une intention malveillante ou pour un gain personnel. Toute utilisation abusive de la Politique SpeakUp sera prise au sérieux. Un signalement délibérément fait de mauvaise foi peut donner lieu à des mesures disciplinaires.

Qu'est-ce que la « bonne foi »?

Faire part d'une préoccupation de bonne foi signifie que vous pensez sincèrement avoir un problème concernant une mauvaise conduite ou une violation potentielle de notre Code, d'autres politiques ou de la loi, même si, après enquête, il apparaît que ce n'est pas le cas.

4. Comment faire part d'une préoccupation?

4.1 Ressources internes de Wolters Kluwer

Wolters Kluwer met à votre disposition plusieurs ressources pour vous permettre de faire part de vos préoccupations quant à une mauvaise conduite présumée. Vous pouvez choisir la méthode qui vous convient le mieux.

Vous pouvez faire part de vos préoccupations à :

- votre gestionnaire ou superviseur direct, ou un gestionnaire supérieur, ou si vous n'êtes pas un employé, votre point de contact habituel chez Wolters Kluwer;
- un représentant des RH, soit directement, soit par le biais de [Workday Help](#) (option offerte uniquement pour les employés de Wolters Kluwer);
- un membre du service juridique et de conformité mondial
- le système SpeakUp - voir la section suivante pour plus d'informations.

4.2 Système SpeakUp de Wolters Kluwer

Le système mondial SpeakUp de Wolters Kluwer est un système de communication où vous pouvez signaler toute préoccupation conformément à la présente Politique. Ce système offre un canal de communication confidentiel et sécurisé pour signaler les cas de mauvaise conduite.

Le système SpeakUp est à disposition 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par année et proposé par un tiers. Grâce au système SpeakUp, vous pouvez signaler un problème dans votre propre langue, avec la possibilité de le faire de manière anonyme.

Vous pouvez faire part de vos préoccupations par l'intermédiaire du système SpeakUp en remplissant le formulaire en ligne ou en appelant le service de messagerie vocale. Dans certains pays, vous pouvez avoir le droit de demander un entretien en personne dans un bureau de Wolters Kluwer. Si vous êtes intéressé par cette option, veuillez indiquer cette préférence dans votre message dans le système SpeakUp.

L'équipe Éthique et déontologie d'entreprise Wolters Kluwer au sein du service juridique et de conformité mondial, au nom du Comité d'éthique et de déontologie, se charge de recevoir les préoccupations soulevées par le biais du système mondial SpeakUp.

Comment faire un rapport par le biais du système web SpeakUp?

Pour signaler un problème par le biais du système mondial SpeakUp, suivez les étapes suivantes :

- Allez à <https://wolterskluwer.speakup.report/wkglobal>
- Cliquez sur « Nouveau signalement ».
- Sélectionnez la langue voulue
- Créez un mot de passe et notez le code unique - cela vous permet de revenir lire la réponse lorsque vous vous reconnectez ultérieurement.

N'oubliez pas de revenir régulièrement, car nous pourrions avoir des questions à vous poser ou des mises à jour à vous proposer.

4.3 Signalements externes

Wolters Kluwer s'efforce de fournir des ressources internes de confiance pour signaler les problèmes, afin que ceux-ci puissent être examinés et traités de manière appropriée. Les personnes concernées sont encouragées à utiliser l'une des ressources internes de Wolters Kluwer décrites ci-dessus pour signaler une préoccupation. En fonction de votre lieu de résidence et de la nature de vos préoccupations, vous pouvez également avoir le droit de signaler des soupçons de mauvaise conduite à une autorité externe appropriée dans votre pays de résidence.

La personne concernée a la possibilité de consulter un conseiller en toute confidentialité au sujet d'une faute présumée.

5. Que se passe-t-il après avoir fait part d'une préoccupation?

Wolters Kluwer examinera et prendra en considération et, le cas échéant, enquêtera sur toutes les préoccupations signalées. Après avoir soumis votre préoccupation par le biais du système SpeakUp, nous en confirmerons la réception généralement dans les deux jours ouvrables, et dans tous les cas au plus tard dans les sept jours civils.

Étapes à suivre après le signalement d'une préoccupation

Après confirmation de la réception de votre préoccupation, les mesures suivantes seront prises :

1. Examen initial pour déterminer si le problème relève du champ d'application de la présente Politique et si une enquête est nécessaire.
2. Si une enquête est nécessaire, votre préoccupation sera confiée à une personne interne impartiale et compétente.
3. L'enquête sera menée conformément à notre protocole d'enquête interne et aux lois et règlements applicables.
4. L'enquêteur peut vous contacter pour obtenir des informations ou pour vous poser des questions supplémentaires et vous tiendra informé du déroulement de la procédure.
5. Nous nous efforcerons de vous fournir rapidement un retour d'information sur notre suivi et, dans tous les cas, au plus tard, trois mois après la confirmation de la réception de votre préoccupation. Ce retour d'information peut inclure, par exemple, l'ouverture ou non d'une enquête. En fonction des lois locales qui s'appliquent, cette période peut être réduite à 30 jours.

6. Comité d'éthique et de déontologie

Le comité d'éthique et de déontologie a une responsabilité de surveillance en ce qui concerne les soupçons de mauvaise conduite signalés dans le cadre de la présente Politique. Le comité d'éthique et de déontologie est présidé par le vice-président exécutif et directeur juridique du service juridique et de conformité mondial et est composé du vice-président principal, directeur juridique et secrétaire général, du directeur des ressources humaines, du vice-président du contrôle interne et directeur de la conformité et du vice-président de l'audit interne.

Le comité d'éthique et de déontologie peut être contacté directement par [courriel](#) ou par le biais d'un de ses membres.

7. Politique de non-représailles

Wolters Kluwer applique une politique de tolérance zéro à l'égard de tout type de représailles à l'encontre d'une personne qui a soulevé un problème de bonne foi ou de personnes qui ont participé à une enquête. Nous ne tolérons aucune action ou omission visant à nuire à la personne qui a signalé sa préoccupation. Les représailles constituent une violation de la présente Politique et peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, conformément à la section 11 ci-dessous. Si vous pensez que vous ou quelqu'un d'autre subissez des représailles, veuillez en faire part immédiatement à l'équipe d'éthique et de déontologie de l'entreprise par [courriel](#) ou par le biais du système SpeakUp.

Voici quelques exemples de représailles

- une suspension ou le licenciement;
- une rétrogradation ou le refus de promotion;
- des modifications de conditions de travail, telles que les fonctions, le lieu de travail, le salaire, les horaires de travail;
- une évaluation négative des performances ou des recommandations professionnelles;
- une discrimination illégale ou un traitement inéquitable; et
- une exclusion délibérée des activités sociales du travail.

8. Confidentialité

Toutes les préoccupations soulevées seront traitées de manière confidentielle, y compris l'identité de la personne qui signale et des autres personnes mentionnées dans le signalement. La confidentialité sera maintenue dans la mesure du possible, compte tenu de la nécessité de mener une enquête adéquate sur le signalement et de mettre en œuvre d'éventuelles mesures disciplinaires ou correctives, ainsi que des lois sur la protection de la vie privée en vigueur dans le pays concerné.

La divulgation des préoccupations soulevées par la personne déclarante ne sera faite qu'aux personnes ayant besoin de ces informations dans l'objectif de mener une enquête ou d'y participer.

9. Anonymat

Nous encourageons les personnes qui font des signalements à s'identifier, car cela permet un suivi et une enquête plus rapides et plus efficaces. Néanmoins, le système SpeakUp offre aux personnes concernées la possibilité de faire part de leurs préoccupations de manière anonyme. Il est toutefois important de comprendre que le fait de signaler des préoccupations de manière anonyme peut compliquer ou entraver les enquêtes.

10. Confidentialité des données

Wolters Kluwer s'engage à protéger toutes les données personnelles qui lui sont confiées en vertu de la présente Politique, conformément aux règles et réglementations applicables en matière de protection de la vie privée et des données.

Wolters Kluwer peut traiter les données personnelles fournies dans le cadre de la présente Politique SpeakUp dans l'objectif d'enregistrer et de gérer les préoccupations de la personne qui a fait le signalement, d'enquêter sur les violations présumées, de prendre toutes les mesures nécessaires à la suite de l'achèvement de l'enquête et de compiler des rapports anonymes pour la direction de notre entreprise. Conformément à la législation sur la protection de la vie privée, nous nous appuyons sur les intérêts légitimes pour collecter et traiter les données à caractère personnel et pour nous conformer à nos obligations légales.

En fonction de la loi applicable en matière de protection des données et des circonstances de l'enquête, vous pouvez disposer de certains droits concernant vos données à caractère personnel, y compris la transparence, les droits d'accès, de rectification et de suppression. Dans certaines circonstances, le droit applicable peut restreindre ces droits individuels, par exemple lorsque l'exercice de ces droits risque d'entraver gravement l'enquête en question.

Pour plus d'informations sur la manière dont nous traitons les données personnelles, veuillez lire la [Politique mondiale de confidentialité des données de Wolters Kluwer](#), [l'Avis sur la confidentialité et les cookies](#), ou l'avis sur la confidentialité de la main-d'œuvre applicable à votre lieu de résidence.

11. Respect de la présente Politique

Comme pour toutes les politiques de Wolters Kluwer, tous les employés de Wolters Kluwer doivent s'y conformer. La conformité relève de la responsabilité individuelle de toutes les personnes soumises à la présente Politique. Toute non-conformité ou violation y compris toute inattention ou négligence répétée du respect de cette Politique et toute violation intentionnelle ou délibérée de cette Politique, peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la rupture du contrat. Les mesures disciplinaires à prendre sont évaluées au cas par cas, en fonction des faits et des circonstances de la violation, conformément à la loi applicable et les politiques de l'entreprise.

12. Mises à jour de la Politique

Cette Politique fera l'objet d'une révision annuelle, à moins que les besoins réglementaires ou commerciaux n'en décident autrement. Le service juridique et de conformité mondial est responsable de la révision et de la mise à jour de la présente Politique SpeakUp. Toute modification substantielle de la présente Politique est soumise à l'approbation du conseil d'administration.

Pour toute question concernant cette politique, veuillez contacter [l'équipe d'Éthique et de déontologie](#) au sein du service juridique et de conformité mondiale.

Avis juridique

En cas de conflit entre le présent document et les lois ou réglementations locales applicables, ces dernières prévaudront. Cette politique ne modifie pas les conditions de votre emploi. La politique a été approuvée et adoptée par le Conseil d'administration de Wolters Kluwer N.V. et sera mise en œuvre dans l'ensemble de l'entreprise, sous réserve des lois locales applicables et des autorisations qui doivent être respectées. Le conseil d'administration peut décider de modifier, de réviser, d'interrompre ou de mettre fin à la présente politique à tout moment et à sa seule discrétion, sous réserve de la législation applicable. Cette politique a été traduite dans d'autres langues pertinentes. En cas d'incohérence entre la version anglaise et une version dans une autre langue, la version anglaise aura préséance. Les autres versions linguistiques comprennent des traductions des annexes uniquement dans la mesure où elles sont pertinentes pour cette langue. La version la plus récente de la politique sera mise à disposition sur le portail intranet de Wolters Kluwer et sur www.wolterskluwer.com.

2025 Wolters Kluwer N.V. et/ou ses filiales. Tous droits réservés.



Wolters Kluwer N.V.
Zuidpoolsingel 2
C.P. 1030
2400 BA Alphen aan den Rijn
Pays-Bas

wolterskluwer.com