

# Groupe Hitachi

## Politique de dénonciation

**Responsable** : Service Conformité ; Division Conformité

**Date de publication** :

**Date d'entrée en vigueur** :

**Champ d'application** : Mondial

### Introduction

Hitachi, Ltd., les sociétés du groupe, ses filiales et sociétés affiliées (collectivement, « Hitachi ») cultivent une culture d'ouverture et s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de transparence, de responsabilité et de conduite éthique.

Une caractéristique essentielle de notre culture d'ouverture est la mise à disposition de moyens appropriés permettant aux employés d'Hitachi et aux autres parties prenantes de signaler leurs préoccupations en toute bonne foi et la possibilité de le faire sans crainte de représailles.

Le Code de déontologie et d'éthique professionnelle du groupe Hitachi identifie divers moyens pour signaler une préoccupation. Ces moyens sont notamment les gestionnaires, les ressources humaines, le service juridique, le service Éthique et conformité et la Ligne d'assistance conformité mondiale d'Hitachi (ci-après, la « Ligne d'assistance »). Les employés d'Hitachi et autres parties prenantes peuvent utiliser la Ligne d'assistance pour signaler une préoccupation de manière anonyme, s'ils le souhaitent et lorsque la loi l'autorise.

Il est de la responsabilité de chaque employé d'Hitachi de s'exprimer et de signaler toute conduite inappropriée qu'il observe. Les gestionnaires sont tenus d'écouter les préoccupations et de les gérer de manière appropriée.

Le Bureau mondial de la conformité est chargé de la supervision et de la gestion de la Ligne d'assistance et du processus de gestion des préoccupations.

### 1. Champ d'application et exclusion

La présente politique s'applique à :

- tous les employés en poste et anciens employés d'Hitachi (à temps plein ou à temps partiel) ;
- les personnes siégeant ou ayant siégé aux conseils d'administration, de direction ou de surveillance d'Hitachi ;
- les personnes qui fournissent ou ont fourni des biens ou des services à Hitachi, notamment les employés détachés, les consultants externes, les sous-traitants (main d'œuvre complémentaire) ou celles qui travaillent sous la supervision de ces personnes ;
- le personnel des agences ;
- tout client signant un contrat de vente avec Hitachi ;
- les personnes qui obtiennent des informations pendant le processus de recrutement ou les discussions précontractuelles avec Hitachi ;
- les actionnaires d'Hitachi ; et
- les agents de la fonction publique

qui souhaitent signaler une préoccupation concernant une faute avérée ou présumée (dans l'Union européenne, [« UE »]), ces préoccupations incluront les « Préoccupations pertinentes » définies dans l'Annexe 1 ; ces personnes étant désignées collectivement comme « Personnes concernées »).

La présente Politique s'applique également aux tiers qui ont un lien avec les personnes susmentionnées (par ex., leurs collègues ou proches, les personnes qui leur fournissent une assistance ou les entités juridiques qui leur sont liées).

La présente Politique ne régit pas les griefs des employés, les plaintes relatives à la performance professionnelle ou les conditions générales d'emploi qui, par nature, ne sont pas des plaintes liées à une faute professionnelle potentielle/faute grave.

Si la présente Politique définit une exigence moins restrictive que les exigences réglementaires locales ou en conflit avec la législation locale, les exigences réglementaires applicables doivent être respectées et le Chef de la conformité d'Hitachi, Ltd. doit en être informé. Tout écart par rapport à la présente Politique doit être demandé par écrit au Chef de la conformité d'Hitachi, Ltd.

La Politique peut être occasionnellement modifiée et complétée par des mesures locales supplémentaires pour tenir compte de la législation locale ou des exigences réglementaires locales.

## 2. Termes et définitions

Les termes et définitions suivants de la Politique sont conformes aux normes de l'Organisation internationale de normalisation.

- « **Doit** » indique une obligation conformément aux politiques et procédures d'Hitachi.
- « **Devrait** » indique une recommandation.
- « **Peut** » indique une autorisation et une option qui n'est ni obligatoire, ni spécifiquement recommandée.

## 3. Exigences de la politique

### 3.1. Signaler une préoccupation

3.1.1. La disponibilité de divers moyens de communication au sein d'Hitachi (gestionnaires, ressources humaines, service Éthique et conformité, service juridique et Ligne d'assistance) permet aux personnes de choisir le moyen le mieux adapté à la situation. Les préoccupations peuvent être signalées par écrit ou verbalement, notamment lors de réunions en tête à tête, à la demande de la personne effectuant le signalement ou par l'intermédiaire de la Ligne d'assistance (par téléphone ou en ligne). NAVEX, société tierce indépendante, reçoit et traite les rapports de manière sécurisée et confidentielle. La Ligne d'assistance est disponible 24h/24, 7j/7 et permet à la personne de garder l'anonymat si la loi l'autorise. Si la personne demande une réunion en tête à tête, ladite réunion doit être organisée dès que raisonnablement possible.

3.1.2. Bien qu'Hitachi souhaite que ses employés se sentent à l'aise pour s'exprimer en interne et donner à la Société la possibilité de traiter le problème, rien dans la présente Politique n'interdit aux employés de signaler d'éventuelles violations d'une loi ou d'un règlement, y compris, mais sans s'y limiter, à toute agence ou entité gouvernementale pertinente pour la juridiction concernée, ce qui peut être approprié dans certaines circonstances.

3.1.3. Toute préoccupation signalée par une personne doit être prise au sérieux et traitée correctement, rapidement et (dans la mesure du possible selon les circonstances) de manière confidentielle, un retour d'information approprié étant fait à la personne.

### 3.2. Évaluation des préoccupations

3.2.1. Les préoccupations doivent être évaluées rapidement et efficacement afin de déterminer le plan d'action approprié. Cette évaluation devrait être effectuée dans les trois jours ouvrables suivant la réception du problème, mais au plus tard dans les sept jours de calendrier.

3.2.2. L'évaluation d'une faute grave doit inclure la consultation avec le Chef de la conformité d'Hitachi, Ltd. ou de son représentant désigné, du responsable de la conformité de l'unité commerciale ou de la société du groupe ou de son représentant désigné et des Ressources humaines ou du Service juridique, le cas échéant.

3.2.3. Les personnes désignées pour recueillir et/ou enquêter sur les préoccupations doivent avoir la compétence, la capacité et l'autorité nécessaires pour gérer et suivre les rapports. Ces personnes doivent être indépendantes et s'abstenir de s'impliquer en cas de conflits.

d'intérêts liés au dossier, et signaler le conflit d'intérêts conformément aux protocoles relatifs aux conflits d'intérêts.

3.2.4. Les personnes doivent être rapidement notifiées de la réception de la préoccupation et, en tout état de cause, dans les sept jours ouvrables suivant son signalement. Les communications nécessaires doivent être maintenues avec la personne et des informations supplémentaires peuvent lui être demandées si besoin.

3.2.5. Le Chef de la conformité d'Hitachi, Ltd. ou le responsable de la conformité de l'unité commerciale ou de la société du groupe doivent être informés de toute faute grave, notamment si la préoccupation évolue au niveau de faute grave au cours de l'enquête.

### 3.3. Protection

Hitachi adopte une politique de tolérance zéro en matière de représailles de toute sorte à l'encontre des personnes qui signalent des préoccupations.

3.3.1. La présente Politique est conçue pour protéger les personnes qui ont des raisons valables de croire qu'il existait une préoccupation au moment du signalement.

3.3.2. Une protection est disponible pour les personnes qui signalent une préoccupation de manière anonyme si les conditions de la présente Politique sont remplies.

3.3.3. Une protection sera fournie contre toute forme de représailles effectives, menacées ou tentées (dans l'UE, il s'agira notamment des mesures spécifiques référencées à l'Annexe 1). Les personnes peuvent également consulter un juriste pour demander conseil sur les procédures et les recours dont elles disposent, la protection contre les représailles et leurs droits en tant que dénonciateur.

3.3.4. La protection ne saurait s'appliquer aux personnes qui signalent des informations figurant déjà dans le domaine public ou des rumeurs et oui-dire non fondés s'ils ne pensent pas raisonnablement qu'il s'agit d'une éventuelle préoccupation.

3.3.5. Sauf si l'identification de la personne qui a signalé la préoccupation est essentielle aux fins de l'enquête, les dirigeants/employés d'Hitachi ne doivent pas tenter d'identifier le dénonciateur ni les personnes qui contribuent à l'enquête.

3.3.6. Hitachi traitera tout acte de représailles comme une violation de ses règles et politiques applicables, ce qui pourra entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

3.3.7. La Société pourra prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de tout employé soulevant délibérément des allégations fausses et malveillantes ou agissant par ailleurs de mauvaise foi.

### 3.4. Confidentialité

3.4.1. Une stricte confidentialité doit être appliquée, dans la mesure du possible, au traitement des préoccupations, notamment les détails de l'enquête et l'identité de la personne qui fait l'allégation.

3.4.2. Hitachi prendra toutes les mesures raisonnables pour maintenir la confidentialité dans la mesure du possible pendant et après les processus de signalement et d'enquête afin de s'assurer que la personne qui effectue le signalement, le problème signalé ou toute autre personne ou élément mentionné dans le signalement ne sont pas divulgués de manière inappropriée aux personnes non autorisées.

### 3.5. Enquête

3.5.1. Hitachi s'engage à faire un suivi approprié, rapide et (dans la mesure du possible selon les circonstances) confidentiel et à fournir le retour d'information nécessaire à la personne concernant les préoccupations soulevées.

3.5.2. Conformément à la présente Politique, les dirigeants/employés d'Hitachi sont tenus de coopérer aux enquêtes.

3.5.3. Les différentes formes de faute professionnelle/faute grave qui pourraient justifier une enquête et exiger des mesures disciplinaires officielles (notamment la résiliation du contrat ou le licenciement dans les cas les plus graves) comprennent, sans s'y limiter :

- a) La violation des politiques internes d'Hitachi et du Code de déontologie et d'éthique professionnelle d'Hitachi
- b) La fraude ou la corruption, notamment le versement de pots-de-vin
- c) Les irrégularités comptables ou impliquant d'autres procédures financières
- d) Commettre toute infraction pénale
- e) Une conduite qui est, ou peut être, en conflit avec les intérêts d'Hitachi, par exemple, des contacts inappropriés avec un concurrent
- f) La malhonnêteté ou autres irrégularités dans les relations avec les clients et fournisseurs
- g) Une conduite qui met en danger la santé et la sécurité du public, des employés et autres personnels et visiteurs d'Hitachi
- h) Le non-respect d'une obligation légale
- i) Les dommages environnementaux découlant des activités d'Hitachi ou de celles de ses employés ou personnel dans le cadre des activités d'Hitachi
- j) La discrimination, l'intimidation et le harcèlement
- k) Toute action ou omission entraînant des dommages ou un risque de préjudice aux droits de l'homme ou à l'environnement
- l) La violation de toute autre exigence légale ou réglementaire

3.5.4. Le Chef de la conformité (de chaque société du groupe) ou le responsable de la conformité de chaque société nommera un enquêteur qui assumera la responsabilité de l'enquête, et sera notamment informé de ses obligations de confidentialité. Les critères de sélection de l'enquêteur et le mode de nomination (par e-mail ou par écrit) sont définis dans la Politique de gestion des préoccupations.

### 3.6. Gestion et calendrier

3.6.1. Il est impératif que la personne qui effectue le signalement soit informée de la progression et des résultats de l'enquête dans un délai raisonnable ne dépassant pas trois mois et, dans la mesure du possible, sans violation de la confidentialité afin d'établir et de conserver la confiance dans l'efficacité du processus de gestion des préoccupations, notamment la protection des dénonciateurs. Dans les cas complexes où ce délai pourrait être plus long, la personne devrait être informée dans un délai raisonnable de la date de fin prévue de l'enquête. Même lorsqu'Hitachi est contrainte par la confidentialité, la Société s'efforce de fournir au dénonciateur le plus d'informations possible sur les mesures prises en réponse à ses préoccupations.

3.6.2. Les personnes qui signalent une préoccupation via la Ligne d'assistance (par téléphone ou Internet) doivent sélectionner les options qui correspondent effectivement à leur divulgation. Le rapport est ensuite reçu et traité par NAVEX de manière sécurisée et confidentielle, conformément à la législation européenne sur la protection des données. NAVEX transmet le rapport à la personne désignée de l'entité concernée aux fins de traitement.

3.6.3. Une fois le rapport soumis via la ligne d'assistance, la personne effectuant le rapport reçoit un code NIP (numéro d'identification personnel) à utiliser en ligne pour suivre la progression de son rapport et répondre aux questions de l'enquêteur. Des informations adéquates concernant le dossier sont nécessaires pour lancer l'enquête et la mener à terme. Par conséquent, la personne doit vérifier régulièrement le dossier et répondre à toute question en suspens de l'enquêteur.

## Annexe 1 – Annexe UE

### Définitions :

- Une *préoccupation pertinente* fait référence aux éventuelles violations de la législation européenne dans les domaines énumérés à l'Article 2, Paragraphe 1, de la Directive (UE) 2019/1937, notamment : (a) les marchés publics ; (b) les services, produits et marchés financiers et la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ; (c) la sécurité et la conformité des produits ; (d) la sécurité des transports ; (e) la protection de l'environnement ; (f) la radioprotection et la sûreté nucléaire ; (g) la sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux ainsi que la santé et le bien-être des animaux ; (h) la santé publique ; (i) la protection des consommateurs ; (j) la protection de la vie privée et des données personnelles et la sécurité des réseaux et des systèmes d'information ; (k) les infractions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne, telles que visées à l'Article 325 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et précisées dans les dispositions correspondantes de l'Union européenne ; et (l) les infractions relatives au marché intérieur, telles que visées à l'Article 26, Paragraphe 2, du TFUE, notamment les infractions aux règles de l'Union européenne en matière de concurrence et d'aides d'État ainsi que les infractions relatives au marché intérieur liées à des actes qui enfreignent les règles de l'impôt sur les sociétés ou à des accords visant à obtenir un avantage fiscal qui va à l'encontre de l'objet ou du but de la législation applicable en matière d'impôt sur les sociétés.
  
- Aux fins de la Section 3.3.3, les mesures de représailles comprennent, sans s'y limiter : (a) suspension, mise à pied, licenciement ou autres mesures équivalentes ; (b) rétrogradation ou refus de promotion ; (c) transfert des responsabilités, changement du lieu de travail, baisse de salaire ou modification des horaires de travail ; (d) refus de formation ; (e) évaluation négative de la performance ou mauvaises références d'emploi ; (f) l'imposition ou l'administration de toute mesure disciplinaire, réprimande ou autre pénalité, notamment des pénalités financières ; (g) coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ; (h) discrimination, un traitement désavantageux ou injuste ; (i) incapacité à convertir un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée si la Personne concernée avait des attentes légitimes de se voir offrir un emploi permanent ; (j) refus de renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ; (k) préjudice, notamment à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou perte financière, notamment la perte d'activité et la perte de revenus ; (l) mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle du secteur ou de l'industrie, ce qui peut impliquer que la Personne concernée ne pourra pas, à l'avenir, trouver un emploi dans le secteur ou l'industrie ; (m) résiliation anticipée ou annulation d'un contrat de biens ou de services ; (n) annulation d'une licence ou d'un permis ; et (o) recommandation d'assistance psychiatrique ou médicale.