

POLITIQUE DE RELX RELATIVE AU SIGNALEMENT D'INQUIÉTUDES

RELX et ses entreprises (« RELX » ou la « société ») s'engagent à respecter des normes déontologiques élevées. Le [Code de déontologie et de bonne conduite de RELX](#) (le « Code ») définit le cadre nous servant de guide pour prendre des décisions professionnelles à la fois judicieuses et éthiques. Toute violation du Code, d'une politique ou de la loi qui n'est pas identifiée ou signalée peut avoir de graves conséquences sur nos activités. Afin de veiller à entretenir une culture d'entreprise conforme à l'éthique et à la loi, RELX attend de ses employés qu'ils signalent toute violation présumée du Code, d'une politique ou de la loi.

Portée et objectif

Cette politique s'applique à l'échelle mondiale à tous les employés de RELX qui souhaitent signaler des inquiétudes et explique le processus de signalement des violations du Code, des politiques associées au Code ou de la loi (les « inquiétudes »). Cette politique a pour objectif d'encourager le signalement de comportements répréhensibles présumés. Elle fournit également des exemples de types d'inquiétudes qui doivent être signalées, présente les différents canaux disponibles pour le faire. Cette politique décrit également comment RELX enquête sur les inquiétudes signalées par les employés et les non-employés.

RELX a conscience des difficultés que les personnes peuvent rencontrer lorsqu'elles signalent à RELX des cas de comportement répréhensible (illégal ou contraire à l'éthique) tout en prenant part aux activités de la société. RELX s'engage à veiller à ce que toute inconduite de ce type soit immédiatement traitée et à prévenir leur réitération.

Ce qu'il faut signaler

Nous comptons sur vous pour signaler vos inquiétudes relatives à toute violation présumée du Code, de cette politique ou de la loi. Notre Code contient des informations détaillées sur les types de comportements qui doivent être signalés. Voici quelques exemples de comportements répréhensibles présumés :

- les actes de corruption en matière de comptabilité, de contrôles comptables et d'audit
- les comportements criminels ou illégaux (par exemple, les pots-de-vin, la collusion avec la concurrence) ;
- les inquiétudes liées à des questions d'ordre financier et d'intégrité commerciale (par exemple, la fraude ou la falsification de documents d'entreprise, les fausses déclarations de vente ou le gonflement de résultats, les comptabilisations abusives de chiffre d'affaires, les mauvaises pratiques de paiement, la falsification de notes de frais, l'usage abusif d'une carte de crédit d'entreprise) ;
- l'usage abusif de biens, d'informations ou d'actifs de la société (par exemple, le vol, la divulgation d'informations confidentielles, l'usage abusif de biens ou de produits de la société) ;
- les comportements inappropriés sur le lieu du travail (par exemple, les actes ou commentaires visant à intimider, discriminer ou harceler, la malhonnêteté) ;
- les conflits d'intérêts (par exemple, le travail indépendant pour le compte d'un concurrent ou la détention d'intérêts concurrents, l'utilisation de biens de la société pour exercer une autre activité, l'embauche un parent) ;
- les comportements engendrant un risque pour la santé ou la sécurité de personnes qui ne constituent pas des urgences (notons que les menaces immédiates et urgentes pour la santé et la sécurité de personnes doivent d'abord être signalées aux autorités, puis à la société) ; ou
- les dommages à l'environnement.

Procédures de signalement

Plusieurs méthodes sont disponibles pour signaler des inquiétudes et les employés peuvent avoir recours à celle qui leur semble la plus appropriée dans une situation donnée :

- un supérieur hiérarchique ;
- un représentant des ressources humaines ;
- un membre du [comité de conformité](#) ;
- un juriste de l'entreprise ; ou
- la [RELX Integrity Line](#) (« Integrity Line »).

Les signalements peuvent être effectués via l'Integrity Line de manière ouverte, ou anonyme si la loi le permet. L'Integrity Line est accessible 24 heures sur 24, 365 jours par an ; un administrateur tiers réceptionne les appels et les signalements par Internet pour le compte de RELX. Bien que nous préférions que vous vous identifiiez lors du signalement, nous comprenons que dans certains cas vous puissiez vouloir préserver votre anonymat. Veuillez noter que l'administrateur tiers n'est pas en mesure de répondre à des questions d'éthique ou de politique et ne peut vous conseiller sur une quelconque ligne de conduite.

Traitement des informations personnelles

Si votre signalement est effectué par le biais de l'Integrity Line, vos informations personnelles sont traitées comme décrit dans l'[Avis de confidentialité de l'Integrity Line de RELX](#). Si votre signalement est effectué par d'autres moyens, vos informations personnelles sont recueillies, partagées et conservées aux fins et pour les motifs décrits dans les documents [Avis de confidentialité de l'Integrity Line de RELX](#) et [Avis de confidentialité des employés de RELX](#), le cas échéant.

Confidentialité

Nous ne divulguons pas l'identité des personnes qui signalent une violation présumée ou qui contribuent à une enquête sauf si :

- cette personne nous y autorise ;
- la loi, un règlement, ou une procédure légale l'exige ; ou
- la divulgation de son identité s'avère nécessaire pour pouvoir mener à bien l'enquête.

Le cas échéant, nous respecterons les exigences de la loi dans les pays où la confidentialité est mieux protégée.

Les enquêtes sur les comportements répréhensibles

En cas de signalement, RELX enquête dans les plus brefs délais et prend les mesures correctives appropriées si les violations présumées sont vérifiées. L'enquête concernant un signalement est généralement confiée à l'une des entités suivantes :

- aux ressources humaines ;
- au groupe de protection des données (ou à son directeur), au directeur de la sécurité des informations ;
- au délégué du Comité de conformité de l'entreprise ;
- au directeur de l'audit et de la gestion des risques ;

- au directeur de l'éthique et de la conformité ; ou
- au directeur juridique.

Les facteurs pris en compte pour déterminer qui enquêtera sur une question particulière comprennent (sans s'y limiter) l'indépendance, l'expertise en la matière, l'absence de conflit d'intérêts, les lois applicables et le niveau d'importance relative. Pour plus de renseignements sur les enquêtes dont chaque entité ci-dessus est responsable, consultez la [procédure de transmission des signalements](#) du Code.

Après réception du signalement, la ou les personnes désignées enquêtent sur les inquiétudes conformément aux politiques et procédures de RELX et aux lois locales. L'enquête impliquera typiquement de parler directement à l'auteur du signalement afin d'en savoir plus sur ses inquiétudes, de recueillir et d'examiner les informations pertinentes, de documenter tout ce que dit l'auteur, ainsi que de parler aux autres personnes susceptibles de savoir quelque chose. Il se peut que nous ayons besoin d'informations supplémentaires et de clarifications au fur et à mesure que l'enquête progresse, auquel cas nous pourrions contacter à nouveau les personnes concernées. La personne désignée pour l'enquête doit communiquer à l'auteur du signalement une estimation du délai qui lui sera nécessaire pour mener l'enquête et l'informer si celle-ci doit être prolongée.

Au terme de l'enquête, l'auteur du signalement devra, si possible, être informé que l'enquête a été clôturée. Les informations concernant les résultats de l'enquête ne seront pas nécessairement toutes divulguées à l'auteur du signalement. Cela dépendra par exemple du fait que les inquiétudes de celui-ci concernent directement son emploi ou non, ou du fait que des questions ou des obligations de confidentialité entrent en jeu ou non.

Les représailles et la victimisation sont interdites

Toutes représailles ou victimisation à l'encontre d'une personne, après qu'elle a signalé une violation présumée qu'elle croyait en toute bonne foi contraire au Code, à une politique ou à la loi, même s'il s'agissait en fait d'une erreur, ou après qu'elle a pris part à une enquête à la suite du signalement d'une violation, constituent en soi une grave violation du Code, voire de la loi. Tout employé à l'origine de représailles fera l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Procédures disciplinaires et relatives aux doléances

Certaines lois locales ou politiques d'entreprise exigent que les enquêtes sur certains types de signalements soient menées dans le cadre d'une procédure disciplinaire, d'enquête ou relative aux doléances distinctes. La procédure relative aux doléances ou disciplinaire pertinente s'applique aux signalements qui relèvent de ces procédures.

Exigences spécifiques au lieu

Dans certains endroits, il existe des exigences supplémentaires liées à certains types de signalements, aux moyens disponibles pour faire un signalement et à la manière dont ils peuvent être présentés par des non-employés. Ces exigences spécifiques sont décrites dans [les avis de signalement d'inquiétudes propres à chaque lieu](#).