

Politique

Non-représailles



ROQUETTE

Offering the best of nature™

Chez Roquette, nous nous engageons à améliorer la
vie des personnes à travers le monde et cet
engagement commence par l'intégrité. C'est ainsi que
nous sommes devenus un leader mondial.
C'est ce que nous sommes.

Thierry Fournier, CEO

Cette politique de non-représailles établit que toute représaille, quelle qu'elle soit, contre quelqu'un ayant lancé une alerte, est interdite. Cette politique explique également comment Roquette traite les allégations de représailles et protège ceux qui en soulèvent.

Cette politique reflète l'engagement de Roquette à respecter les droits humains des employés et des tiers afin d'être à l'abri de représailles pour avoir pris la parole, comme l'établit notre Code de conduite.

Nous exprimons nos quatre valeurs dans tout ce que nous faisons. Notre culture repose sur les éléments suivants : Authenticité, Excellence, Anticipation, Bien-être.

Chacun de nous, quelle que soit sa fonction, son rôle ou son lieu, est censé agir de manière éthique et respecter les lois et règlements applicables à Roquette.

Notre Code de conduite est un guide pour nous aider à gérer la plupart des situations de notre vie professionnelle qui pourraient soulever des questions éthiques.

Toute personne qui subit ou est témoin d'un comportement inapproprié, est encouragée à le signaler.

La protection contre les représailles est essentielle pour maintenir la confiance avec nos collègues et partenaires.

Comme indiqué dans notre Code de conduite, nous interdisons strictement toute forme de représailles contre quiconque s'exprime de bonne foi ou coopère à une enquête.

Les principes et règles énoncés dans cette politique s'appliquent à toutes les entités Roquette dans le monde, ainsi qu'à toute tierce partie agissant pour le compte de Roquette.

Tout acte de représailles peut constituer une violation de notre Code de conduite et entraîner des mesures disciplinaires et/ou judiciaires.

Que sont des représailles?

Les représailles sont toute action défavorable prise contre une personne à la suite de son signalement. Elles peuvent prendre de nombreuses formes: physiques, psychologiques ou économiques.

Voici quelques exemples illustrant ce que pourrait impliquer des représailles :

- Comportement agressif ou menaçant, intimidation ou humiliation devant autrui;
- Intimidation ou humiliation répétées, remarques désobligeantes ou insultantes, harcèlement ou isolement social pouvant survenir directement ou indirectement ;
- Modification punitive des conditions d'emploi: suspension, rétrogradation, licenciement, évaluation de performance injuste, transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail, etc. ;
- Menaces physiques et/ou destruction de biens personnels.

Outre les employés, les représailles peuvent s'exercer contre toute personne qui lance une alerte, y compris les partenaires commerciaux et autres parties prenantes externes qui peuvent être victimes d'atteinte à leur réputation, de résiliation anticipée de contrat ou de boycott.



Qui est protégé contre les représailles ?

Des représailles contre quiconque lance une alerte de bonne foi, peuvent constituer une violation grave du Code de conduite de Roquette. Ce comportement ne sera pas toléré. La protection contre les représailles s'applique à toute personne (qu'elle soit employée par Roquette ou non), qui s'engage dans les activités suivantes de bonne foi :

- S'exprime ou soulève des préoccupations concernant des violations potentielles ou réelles du Code de conduite ou des politiques de Roquette ou des lois et règlements applicables ;
- Demande conseil pour savoir s'il faut signaler les fautes potentielles ou réelles ;
- Aide, soutient ou encourage une autre personne à signaler ses préoccupations de bonne foi ;
- Coopère à une enquête interne sur une violation potentielle ou réelle en fournissant des informations, des documents ou en participant à des entretiens ;
- Refuse de s'engager dans des actes illégaux ou contraires à l'éthique.

Cette protection garantit que les employés et les tiers puissent agir dans l'intérêt de Roquette, de leurs collègues et du public sans crainte de représailles.

La protection prévue par cette politique ne peut s'appliquer à un signalement anonyme tant que la personne ayant effectué le signalement ne s'est pas fait connaître.

De plus, si une plainte pour représailles s'avère, après enquête, délibérément fausse et/ou formulée de mauvaise foi, des mesures disciplinaires et mesures juridiques appropriées peuvent être prises.



Comment Roquette gère les allégations de représailles ?

Si une personne pense avoir subi des représailles pour avoir lancé une alerte, ou a été témoin de représailles contre quelqu'un d'autre, elle doit le signaler rapidement. Ces signalements peuvent être réalisés par les mêmes canaux que d'autres préoccupations au travail, notamment :

- * Auprès de son manager;
- * Au Département des ressources humaines ;
- * Via la ligne d'alerte SpeakUp ([home-speakup-reporting](https://home-speakup-reporting.com)) ;
- * Au Département conformité (compliance@roquette.com) ;
- * Aux Département d'audit interne et Gestion des Risques.

Toutes les allégations de représailles seront prises au sérieux et examinées rapidement. Les signalements sont évalués et traités conformément à la directive Roquette Alert Management.

Lorsqu'une enquête confirme que des actes de représailles ont eu lieu, Roquette prendra les mesures disciplinaires et/ou correctives appropriées conformément aux politiques du Groupe et lois applicables. Selon la gravité de la faute, ces mesures peuvent inclure des avertissements formels, une suspension, une rétrogradation ou, dans les cas les plus graves, le licenciement. Lorsque cela est pertinent, la résiliation d'une relation commerciale ou le lancement de procédures civiles ou pénales devant les autorités compétentes peuvent également être envisagées.

De plus, des suivis réguliers et des contrôles peuvent être effectués après la résolution de chaque cas afin de garantir le bien-être des personnes ayant exprimé des craintes de représailles et pour vérifier qu'aucune action de représailles n'a été prise. Lorsque cela est approprié, Roquette continuera à surveiller la situation pendant une période raisonnable, restant attentive à tout signe ultérieur de représailles ou de traitement défavorable.

Roquette s'engage à garantir que tous les employés se sentent en sécurité pour signaler des représailles, chaque situation étant évaluée individuellement, garantissant une réponse juste et proportionnée, adaptée à chaque dossier.





Mise à jour & diffusion

Cette politique est rentrée en vigueur en février 2026.

Tous les employés de Roquette, en particulier les managers et ceux occupant des postes de direction, doivent connaître la politique de protection contre les représailles et en assurer la mise en œuvre.

La version la plus récente de cette politique sera toujours disponible sur OneDoc, sur la page dédiée à SpeakUp sur ONE et via le département des ressources humaines. Cette politique sera communiquée dans l'ensemble du Groupe afin d'assurer la sensibilisation et la compréhension.

Contact

Pour toute question ou information supplémentaire concernant cette politique, veuillez contacter votre partenaire RH.



ROQUETTE

Offering the best of nature™