

Notre politique sur... Right to Speak

Première publication : octobre 2022

Dernière mise à jour : août 2025

À l'attention de tous les employés Kantar

Kantar s'engage à :

- fournir et maintenir une culture de gestion ouverte et responsable ;
- mener ses activités de manière éthique, honnête et dans le respect de l'esprit et de la lettre de la loi ;
- faciliter des communications ouvertes et honnêtes afin que tous les collègues se sentent capables de faire part de leurs préoccupations concernant des violations réelles ou potentielles de nos politiques internes, de la loi ou de nos obligations réglementaires, et qu'ils aient confiance dans le fait que tout signalement sera pris en compte et traité sans représailles.

C'est pourquoi, chez Kantar, nous encourageons nos collègues à faire part de leurs préoccupations sur la façon dont Kantar opère et mène ses activités, ou sur tout soupçon de danger ou d'acte répréhensible. Cela nous responsabilise tous et nous aide à améliorer continuellement nos activités et notre culture.

Les systèmes juridiques de certains pays peuvent avoir des exigences différentes et accorder aux personnes qui signalent des problèmes des protections différentes de celles de la politique de Kantar. En cas de divergence entre la politique Right to Speak de Kantar et la législation locale, cette dernière prévaudra. Vous trouverez une liste des pays et des différentes protections offertes qu'ils prévoient [ici](#).

01 Que comprend cette politique ?

Cette politique résume :

- le type de problèmes que vous devriez signaler via notre procédure Right to Speak ;
- comment faire un signalement ;
- comment les signalements seront traités par Kantar.

Avant d'entrer dans les détails de la politique, il est utile de clarifier ce que nous entendons par certains termes. Dans la présente politique, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-dessous :

« **Kantar** » désigne chaque société du groupe de sociétés Kantar et ses affiliés.

« **Signalement** » désigne une divulgation orale ou écrite d'informations ou un soupçon raisonnable concernant une violation réelle ou potentielle, qui s'est produite ou est très susceptible de se produire. Cela couvre également les tentatives de dissimulation de telles violations.

« **RTS** » signifie Right to Speak.



02

À qui s'applique cette politique ?

Cette politique s'applique :

- À tous les employés potentiels, actuels et anciens et aux autres personnes travaillant pour ou fournissant des services à Kantar, tels que nos travailleurs temporaires et nos travailleurs occasionnels, que nous désignons collectivement par le terme « collègues »
- À tous nos stagiaires potentiels, actuels et anciens, et nos étudiants en stage
- À tous nos actionnaires
- Aux membres du conseil d'administration (y compris les directeurs non-exécutifs)
- Aux représentants des employés, des syndicats ou des comités d'entreprise qui ont conseillé ou représenté une personne faisant un signalement
- À toute personne travaillant sous la supervision ou le contrôle de nos contractants, sous-traitants ou fournisseurs
- À toute personne aidant dans sa démarche l'individu qui effectue un signalement, et tout collègue ou parent
- À toute entité juridique appartenant à ou étant liée à une personne qui effectue un signalement

Dans un souci de clarté, il convient de noter que la présente politique ne fait pas partie d'un contrat de travail ou d'engagement et que Kantar peut la retirer ou la modifier à tout moment.



Ce que nous protégeons :

Nos collaborateurs

Nos partenaires

Notre intégrité

Nos informations

Notre monde

Notre argent

03 Quels types de préoccupations peuvent être exprimées via Right to Speak ?

Right to Speak peut être utilisé pour signaler **toute préoccupation** que vous avez sur la manière dont Kantar opère et mène ses activités, ou sur tout soupçon de danger ou d'« acte répréhensible ». Cela inclut toute violation réelle ou présumée du **Kantar Policy Book**, de la loi ou de nos exigences réglementaires. Par exemple, il peut s'agir de signalements sur l'un des éléments suivants, mais veuillez noter que cette liste n'est pas exhaustive :

- Toute violation de la loi applicable ou de nos obligations légales ou réglementaires ;
- Les activités criminelles ;
- Les conflits d'intérêts ;
- Une faute professionnelle ou une violation des politiques de Kantar ;
- Les dangers liés à la santé et à la sécurité ;
- Les dommages causés à l'environnement ;
- Les erreurs judiciaires ;
- Une divulgation non autorisée de secrets commerciaux et d'informations confidentielles et exclusives ;
- La fraude financière (y compris tout type de fraude, toute violation des règles ou des règlements de l'US Securities and Exchange Commission, et de toute loi fédérale américaine relative à la fraude contre les actionnaires), le vol, le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme ou la mauvaise gestion ;
- L'esclavage moderne au sein de nos activités ou notre chaîne logistique ;
- La corruption, les pots-de-vin ou l'évasion fiscale ;
- Tout comportement contraire à l'éthique ou inapproprié ;
- Les violations de la vie privée et des données personnelles et/ou de la sécurité de nos réseaux et de nos systèmes d'information, ainsi que toute violation de nos politiques et procédures en matière de protection des données et/ou de cybersécurité ;
- Tout victimisation, toutes représailles ou sanctions envers une personne pour avoir signalé des préoccupations relatives à des actes répréhensibles ;
- La dissimulation délibérée de l'un des éléments ci-dessus ;
- Dans la plupart des cas, cette politique ne couvre pas les préoccupations relatives à votre situation personnelle, comme votre emploi chez Kantar ou la façon dont vous êtes traité(e) au travail.

Ce que nous protégeons :

Nos collaborateurs

Nos partenaires

Notre intégrité

Nos informations

Notre monde

Notre argent

04 Comment signaler un problème via Right to Speak ?

Si le problème vous affecte personnellement (p. ex. s'il concerne votre emploi chez Kantar ou la façon dont vous êtes traité(e) au travail), veuillez faire part de vos préoccupations à votre supérieur hiérarchique, un autre cadre supérieur ou aux ressources humaines. Vous pouvez demander une réunion à cet effet, leur envoyer un e-mail ou les appeler. Vous pouvez faire un signalement par le biais de la procédure RTS ou de la politique locale pertinente. Vous aurez la possibilité d'approuver ou de corriger le procès-verbal de toute réunion ou appel.

Kantar vous encourage à signaler tout acte répréhensible via notre **service de signalement et d'assistance téléphonique mondial indépendant Right to Speak (EthicsPoint)**.

Ce service est géré par une tierce partie externe et est totalement extérieur à Kantar. Il permet la transmission des signalements de manière sûre et confidentielle. Le dépôt d'un signalement via EthicsPoint peut être effectué de deux manières :

- **Signalements Web** : le personnel peut effectuer un signalement via www.righttospeak.ethicspoint.com
- **Ligne d'assistance téléphonique mondiale** : le personnel peut appeler la ligne d'assistance Right to Speak aux numéros de téléphone indiqués au bas de la présente politique (ils sont tous sans frais, sauf indication contraire). Les signalements peuvent être effectués via la ligne d'assistance 24 heures sur 24. Votre appel sera pris en charge par une personne formée à cet effet, parlant la langue locale, qui vous posera une série de questions et enregistrera vos réponses dans un rapport.

En outre, si votre marché dispose d'un canal de signalement local distinct, vous pouvez faire part de vos préoccupations par ce biais. Les détails des marchés disposant de canaux locaux distincts sont disponibles [ici](#). Vous saurez ainsi si vous devez utiliser ce canal local pour effectuer votre signalement et si ce dernier sera traité de manière locale ou centralisée par notre équipe d'enquête RTS. Votre consentement peut être demandé pour partager le rapport et les résultats avec d'autres sociétés du groupe.

À moins que la législation locale n'en dispose autrement ou que la nature du signalement et l'identité des auteurs présumés rendent cette procédure inappropriée, dans la plupart des cas, ces signalements sont transmis aux personnes compétentes du marché ou de la région concernés afin qu'elles mènent leur enquête. Aucune enquête n'est menée par EthicsPoint ou Navex (la société qui gère ce service). EthicsPoint est simplement une plateforme indépendante et confidentielle à travers laquelle les signalements peuvent être effectués.

Ce que nous protégeons :

Nos
collaborateurs

Nos
partenaires

Notre
intégrité

Nos
informations

Notre monde

Notre argent

05 Quelles sont les informations à fournir lors d'un signalement ?

Dans la mesure du possible, et uniquement si votre sécurité personnelle et votre temps vous le permettent, vous devez rassembler le plus d'informations et/ou de preuves possibles sur votre préoccupation avant de procéder au signalement. Si votre préoccupation concerne un comportement qui s'est produit sur une certaine période, il serait utile que vous puissiez rassembler autant de preuves que possible pour le démontrer.

Lors du signalement, vous devrez fournir les informations suivantes :

- Votre division au sein de Kantar ou votre relation avec Kantar ;
- Le nom de la ou des personne(s) concernée(s) par le signalement ;
- La date de l'incident ;
- Le lieu/la localisation de l'incident ;
- Des détails spécifiques sur votre préoccupation ;
- Tout autre témoin impliqué ;
- Les raisons pour lesquelles vous considérez qu'il s'agit d'un problème à signaler ;
- Vos réflexions sur le problème de comportement en particulier ;
- Le résultat que vous souhaitez obtenir en faisant ce signalement ;
- Toute autre information pertinente.

Ce que nous protégeons :

Nos collaborateurs

Nos partenaires

Notre intégrité

Nos informations

Notre monde

Notre argent

Les personnes qui effectuent un signalement n'ont pas besoin d'apporter une preuve absolue de leurs soupçons pour faire part d'une préoccupation dans le cadre de Right to Speak. Elles doivent toutefois avoir des **motifs raisonnables de croire, compte tenu des circonstances et des informations dont elles disposent au moment du signalement, que les faits qu'elles rapportent sont véridiques.**

Les données personnelles seront collectées, traitées et utilisées uniquement pour traiter la préoccupation signalée. Les détails sur la manière dont vos données personnelles sont traitées sont exposés dans **l'avis de confidentialité RTS.**



06 Dois-je donner mon nom ?

Le cas échéant, et sous réserve des restrictions légales locales, nous encourageons les auteurs de signalements à fournir leurs coordonnées si cela est possible. Cela permet au responsable de l'enquête de se mettre en contact avec vous pour obtenir des informations pertinentes afin de mener une enquête ciblée et significative, de recommander des mesures correctives et/ou de suivi appropriées et de vous informer du résultat, s'il y a lieu. Toute préoccupation soulevée, que ce soit via la ligne d'assistance ou en ligne, sera traitée de manière confidentielle et fera l'objet d'un examen rapide et approfondi et, le cas échéant, d'une enquête.

Si les signalements sont effectués de manière anonyme, Kantar ne peut se fier qu'aux informations initialement divulguées dans le signalement en ligne ou recueillies par l'interlocuteur de la ligne d'assistance. Tout manque d'informations dans le signalement initial pourrait entraver la capacité de Kantar à enquêter correctement pour répondre à la préoccupation et améliorer nos pratiques et notre culture de travail. Même en tenant compte de ces contraintes, Kantar s'efforce d'enquêter sur les signalements anonymes dans la mesure du possible.

Veuillez noter que si un signalement est effectué de manière anonyme, nous ne serons pas en mesure de vous contacter directement. Cependant, nous pouvons formuler des commentaires, assurer un suivi et fournir des mises à jour via le portail Right to Speak que vous devriez consulter chaque semaine. Vous ne recevrez pas de notification indiquant que ces informations ont été mises à jour, mais vous pourrez y accéder en retournant sur le portail en ligne. Si le(s) enquêteur(s) soulève(nt) des questions dans la section des commentaires mais que le signalement n'y répond pas, l'enquête se poursuivra sur la base des informations déjà fournies.



Ce que nous protégeons :

Nos
collaborateurs

Nos
partenaires

Notre
intégrité

Nos
informations

Notre monde

Notre argent

07

Que se passe-t-il ensuite ?

Tous les signalements transmis par le biais de la ligne d'assistance ou en ligne sont notifiés aux membres désignés de notre équipe d'enquête RTS. La réception de votre signalement sera accusée dans les sept jours. Une évaluation initiale sera effectuée, et une décision sera prise quant à l'approche à adopter pour l'enquête. Cela peut impliquer la nomination d'une ressource externe ou le renvoi de l'affaire à un organisme externe approprié, tel que la police, les organismes de réglementation ou des cabinets professionnels. Les signalements relatifs à des problèmes vous affectant personnellement (p. ex. concernant votre emploi chez Kantar ou la façon dont vous êtes traité(e) au travail) seront transmis aux ressources humaines compétentes pour enquête. Les signalements seront généralement examinés par un ou plusieurs enquêteurs basés dans le marché ou la région où l'incident présumé s'est produit. Si le déclarant a des inquiétudes au sujet de cette approche, il doit le préciser au moment d'effectuer son signalement.

Dans la mesure du possible, le déclarant recevra un retour d'information concernant son signalement dans un délai raisonnable et au plus tard trois mois après l'accusé de réception du signalement. Le retour d'information peut comprendre les éléments suivants :

- Si une enquête aura lieu et si non, pourquoi pas.
- S'il est approprié, dans les circonstances, que l'affaire soit traitée dans le cadre d'une politique de marché visant à résoudre les plaintes et les différends signalés individuellement.
- Une indication de toute autre voie à suivre proposée.
- Une estimation du temps que pourrait prendre l'enquête.
- Le résultat de toute enquête (c'est-à-dire si le signalement est fondé, non fondé, incomplet ou jugé futile).
- Toute mesure corrective recommandée ou toute action de suivi à entreprendre.
- Si vous choisissez de rester anonyme, nous pouvons vous fournir les coordonnées d'un contact local auquel vous pouvez vous adresser si vous souhaitez fournir plus d'informations.



Ce que nous protégeons :

Nos collaborateurs

Nos partenaires

Notre intégrité

Nos informations

Notre monde

Notre argent

08

Confidentialité et protection des personnes effectuant un signalement

Kantar est susceptible de nommer un enquêteur ou une équipe d'enquêteurs interne ou externe. Kantar s'engage à veiller à ce que les employés se sentent en mesure de faire part ouvertement de leurs préoccupations dans le cadre de Right to Speak, sans crainte de représailles ou de victimisation et avec le soutien de Kantar.

Kantar est susceptible de nommer un enquêteur ou une équipe d'enquêteurs interne ou externe. Toutes les enquêtes seront menées de manière confidentielle dans toute la mesure du possible et avec le niveau approprié de discrétion. Seul un nombre limité de personnes sera informé et/ou impliqué dans l'enquête, à moins que Kantar ne soit tenu ou contraint par la loi de divulguer des informations. Le nombre de personnes connaissant l'identité du déclarant sera donc réduit au minimum.

Kantar ne tolère aucune forme de représailles ou de victimisation en rapport avec un signalement ou une participation à une enquête Right to Speak.

Les représailles comprennent non seulement les actions entreprises par Kantar ou par l'un de nos collègues, mais également les actions entreprises par nos clients ou les bénéficiaires de nos services et toute personne travaillant pour eux.

Voici quelques exemples de représailles pour avoir effectué un signalement qui ne sont pas tolérées par Kantar :

- Le licenciement, la suspension ou toute autre sanction disciplinaire telle qu'un avertissement.

- La rétrogradation ou le refus d'une promotion.
- Le transfert de fonctions, le changement de lieu de travail, la réduction des salaires, la modification des horaires de travail.
- Le refus d'une formation.
- Une évaluation des performances ou une référence professionnelle négative.
- L'intimidation ou le harcèlement.
- La discrimination.
- La non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat à durée indéterminée lorsque le travailleur avait des attentes légitimes de se voir proposer un emploi à durée indéterminée.
- Le non-renouvellement ou la résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire.
- L'atteinte à la réputation.
- La mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle du secteur ou de l'industrie, qui peut impliquer que la personne ne trouvera pas, à l'avenir, d'emploi dans le secteur ou l'industrie.
- La résiliation anticipée ou l'annulation d'un contrat de biens ou de services.
- L'annulation d'une licence ou d'un permis.
- L'orientation vers des services psychiatriques ou médicaux.

Veuillez noter que cette liste n'est pas exhaustive.

Toute mesure de représailles sera prise extrêmement au sérieux et pourra donner lieu à une enquête distincte et à des sanctions disciplinaires appropriées à l'encontre de l'auteur de l'acte. Et ce, que le signalement initial soit avéré ou non.

Si vous pensez avoir subi des représailles ou si vous en faites l'objet, veuillez en informer immédiatement votre responsable d'enquête ou effectuer un signalement via la procédure RTS ici présentée. Cela sera ensuite discuté avec l'équipe juridique de Kantar.

Ce que nous protégeons :

Nos collaborateurs

Nos partenaires

Notre intégrité

Nos informations

Notre monde

Notre argent

09

Confidentialité

Veillez faire preuve de prudence avant de discuter des problèmes que vous envisagez de signaler en dehors de Kantar, car cela pourrait affecter votre protection en vertu de notre politique Right to Speak.

Il ne serait normalement pas approprié pour des collègues de discuter de préoccupations concernant Kantar en externe, à moins que les procédures détaillées dans la présente politique n'aient été suivies au préalable. Cela ne vous empêche pas de discuter de votre préoccupation avec un professionnel de santé à des fins thérapeutiques, avec un membre de votre famille, avec votre représentant du personnel à des fins de soutien, ou dans tout autre cas prévu par la loi. La législation locale peut déterminer dans quelle mesure une personne effectuant un signalement est habilitée à réaliser un signalement externe.

Tout employé qui ne suit pas la présente politique et qui fait une divulgation à un tiers externe alors qu'il n'est pas autorisé à le faire peut enfreindre les obligations de confidentialité dues à Kantar. Cela pourrait entraîner la prise de mesures disciplinaires à l'encontre de l'employé. Ce dernier pourrait également perdre sa protection statutaire, c'est-à-dire son droit légal de porter plainte pour tout préjudice subi ou toute mesure de représailles dont il a fait l'objet pour avoir fait part de préoccupations liées à Right to Speak. Il est à noter que dans certains cas (p. ex. les lois Sarbanes-Oxley et Dodd-Frank aux États-Unis), la protection statutaire n'est disponible que si les signalements sont faits auprès de tiers externes.



Ce que nous protégeons :

Nos collaborateurs

Nos partenaires

Notre intégrité

Nos informations

Notre monde

Notre argent

10 Contacts et ligne d'assistance EthicsPoint de Right to Speak

Pour obtenir la liste des numéros de téléphone de votre marché ou pays, veuillez consulter la page du [service Right to Speak](#).

Pour toute question ou préoccupation concernant la présente politique, veuillez contacter notre responsable mondiale de la conformité, Alison Gallagher :
alison.gallagher@kantarc.com



Ce que nous protégeons :

Nos
collaborateurs

Nos
partenaires

Notre
intégrité

Nos
informations

Notre monde

Notre argent