

CODE ÉTHIQUE

PRÉAMBULE

Le Code Éthique du groupe WALOR définit les principes de conduite qui doivent s'appliquer au quotidien dans nos relations, en interne comme en externe.

Les principes détaillés dans ce Code Ethique ne sont pas exhaustifs mais, associés au sens des responsabilités de nos collaborateurs, ils établissent les règles essentielles de conduite et d'éthique applicables à l'ensemble du personnel du groupe WALOR, ainsi qu'à ses partenaires. Ces règles ne se substituent en aucun cas aux lois et règlements en vigueur dans les différents pays, ni aux principes et règles résultant d'autres politiques et procédures internes en vigueur au sein du groupe WALOR.

Les évolutions du Groupe, les exigences de nos clients ainsi que les nouvelles orientations en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises et de développement durable ont été prises en considération pour l'élaboration de ce Code Ethique.

Par ailleurs, ce Code Ethique est pleinement intégré à notre vision globale WALOR qui favorise la création de valeur grâce à la redéfinition de la mission et du modèle culturel du Groupe. Ces éléments permettent aux managers de faire preuve d'esprit d'entreprise et d'agir avec le degré d'autonomie et de responsabilité nécessaires pour conduire notre performance.

Ce Code Ethique est remis à chaque nouveau salarié. Il sera traduit dans les principales langues du Groupe et est consultable sur l'intranet du Groupe.

Chaque salarié et dirigeant du groupe WALOR se doit de respecter le Code Ethique et de veiller à sa diffusion et à son respect par ses collaborateurs.

Pour simplifier la description des principes de ce Code Éthique, la forme masculine a été partiellement choisie. Toutefois, cela inclut également la forme féminine et ne doit pas être considéré comme une discrimination.

SOMMAIRE

A) Respect des droits fondamentaux	4
1. Respect des lois	4
2. Interdiction du travail des enfants	4
3. Elimination de toute forme de travail forcé	4
4. Respect de l'Environnement	4
5. Promotion de la santé et de la sécurité au travail	4
B) Développement du Dialogue Economique et Social	5
1. Liberté d'expression et dialogue social	5
2. Droit d'association et liberté syndicale	5
3. Politique contractuelle	5
4. Redéploiements industriels et sociaux	5
C) Développement des compétences	6
1. Egalité de traitement et non-discrimination	6
2. Insertion et développement de la formation	6
3. Evolution professionnelle et employabilité	6
D) Ethique et règles de conduite	6
1. Utilisation des fonds, des services ou des actifs du groupe Walor.	6
1.1Principe	6
1.2Interdiction de tout financement de la vie politique	7
1.3Interdiction de tout versement illicite aux autorités administratives ou à leurs salariés	7
1.4Régularité des comptes, livres et registres	7
2. Relations avec les clients, les prestataires ou les fournisseurs	7
2.1Limitation des cadeaux et divertissements des clients et/ou des prestataires	7
2.2Sélection des fournisseurs de biens et de services	8
2.3Consultants et autres prestataires	8
2.4Interdiction de tout investissement chez les fournisseurs	8
2.5Interdiction d'achat de tout bien ou service aux fournisseurs pour un usage personnel	8
2.6 Lutte contre le blanchiment d'argent.	8
3. Respect du droit de la concurrence	8
4. Confidentialité	9
4.1Confidentialité des données personnelles des salariés	9
4.2Confidentialité et protection des biens, documents et données du groupe Walor	9
5. Loyauté et exclusivité	10
6. Conflit d'intérêts	10
7. Sauvegarde des biens du groupe Walor	10
E) Alerte pour violation du code éthique	11
1. Procédure d'alerte	11

A) Respect des droits Fondamentaux

1. Respect des lois

Les entreprises du groupe Walor et ses employés sont tenus de respecter toutes les lois et réglementations des pays dans lesquels elles sont implantées.

2. Interdiction du travail des enfants

Le groupe Walor se conforme aux législations et réglementations nationales relatives au travail des enfants.

En tout état de cause, il s'interdit de faire travailler des enfants de moins de 16 ans et se conforme aux dispositions de l'Organisation Internationale du travail relatives à la santé, la sécurité et la moralité des jeunes de 15 à 18 ans.

Le groupe Walor veille à ce que ses fournisseurs ou partenaires souscrivent aux mêmes exigences.

3. Élimination de toute forme de travail forcé

Le groupe Walor s'engage pour le libre choix de l'emploi et pour l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire.

Le groupe Walor veille à ce que ses fournisseurs ou partenaires souscrivent aux mêmes exigences.

4. Respect de l'environnement

Le groupe Walor s'engage dans des actions visant à respecter l'environnement et l'amélioration de sa protection.

Dans l'exercice de leurs activités quotidiennes, tous les collaborateurs du groupe Walor sont sensibilisés et responsabilisés à la protection de l'environnement et plus particulièrement aux axes suivants :

- Réduire les déchets et produits polluants, préserver les ressources naturelles et recycler les matériaux à chaque étape du cycle de production,
- Maîtriser la consommation énergétique et réduire les émissions de gaz à effets de serre.

Le groupe Walor s'engage à promouvoir toute technologie à même de réduire les émissions polluantes, ainsi qu'à limiter l'impact de ses produits et de l'activité de ses usines sur l'environnement et les communautés avec lesquelles il est en contact, dans un souci d'amélioration continue.

5. Promotion de la santé et de la sécurité au travail

Le groupe Walor s'engage à mettre en œuvre des politiques et des méthodes de prévention active des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des employés, à contrôler régulièrement leur bonne application et à mesurer leur efficacité.

Le Groupe s'engage notamment à responsabiliser ses managers et son personnel à la préservation de la santé et à la prévention des accidents du travail et à organiser la conception et le développement de ses produits et de ses moyens de production de manière à favoriser les meilleures conditions de travail possible.

Par ailleurs, tous les sous-traitants intervenant dans les locaux des entreprises du groupe Walor sont tenus d'appliquer ces politiques de santé et de sécurité.

Les salariés du groupe Walor portent une attention particulière à la prévention active des risques pouvant affecter la santé et la sécurité de tous.

B) Développement du Dialogue Economique et Social

1. Liberté d'expression et dialogue social

Le groupe Walor cherche à développer une relation de confiance à tous les niveaux de l'entreprise en invitant les membres de son personnel à s'exprimer librement, notamment pour améliorer son environnement de travail.

La qualité des échanges et de la communication entre chaque salarié et son encadrement, ainsi qu'avec les représentants du personnel, est un élément central du dialogue social dans le Groupe.

Le groupe Walor s'engage à assurer en temps utile l'information et la concertation avec les représentants du personnel de chaque entité juridique et à respecter les obligations légales, propres à chaque pays.

2. Droit d'association et liberté syndicale

Le groupe Walor reconnaît, partout dans le monde, le fait syndical et le droit des travailleurs de constituer des organisations syndicales de leur choix et/ou d'organiser une représentation du personnel dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Il s'engage à protéger les adhérents et responsables syndicaux et à n'opérer aucune discrimination liée aux mandats détenus.

3. Politique contractuelle

Le Groupe s'engage à promouvoir une politique de concertation et de négociation. Compte tenu de son organisation juridique et managériale décentralisée, cette politique se concrétise par la signature d'accords collectifs au niveau des établissements d'une part, et des sociétés d'autre part.

4. Redéploiements industriels et sociaux

Le groupe Walor, exerçant une activité de programme, doit s'adapter en permanence au cycle de vie des produits entrant dans les véhicules (lancement, développement et fin de vie) et doit accompagner ses clients dans leur développement international. Le redéploiement industriel et social du Groupe soutient en permanence ces évolutions.

Chaque fois que cela est possible, le groupe Walor inscrit ces opérations de redéploiement industriel et social dans une démarche d'anticipation, de façon à en limiter les impacts sociaux.

Dans ce cadre, chacune des opérations de restructuration fait l'objet d'un dialogue industriel, économique et social approfondi, dans le cadre des orientations stratégiques définies par le groupe Walor.

- Donner la priorité à l'anticipation pour éviter les crises
- Développer l'employabilité par le biais de l'implication du personnel
- Impliquer les représentants du personnel
- Donner la priorité à la mobilité interne
- Tenir compte de l'environnement local et favoriser toutes les solutions locales
- Traiter le personnel de façon juste et équitable

C) Développement des Compétences

1. Égalité de traitement et non-discrimination

Dans ses actions de recrutement comme de gestion des évolutions professionnelles, le groupe Walor s'engage à n'opérer aucune discrimination liée notamment à l'âge, au sexe, à la couleur de peau, à la nationalité, à la religion, à l'état de santé ou de handicap, à l'orientation sexuelle, aux opinions politiques, philosophiques ou syndicales.

Tout salarié a le droit de travailler dans un environnement sain, exempt de toute forme d'hostilité ou de harcèlement qualifié d'illicite au regard des réglementations et usages en vigueur dans les pays où le groupe Walor exerce son activité.

Le groupe Walor interdit en particulier toute conduite illicite constitutive de harcèlement sexuel ou moral, y compris en l'absence de lien hiérarchique ou de subordination.

2. Insertion et développement de la formation

Le groupe Walor s'engage à promouvoir les dispositifs de formation favorisant l'insertion dans la vie professionnelle :

- L'accès aux différents types de contrats qui accompagnent les étudiants pendant leur formation (contrat d'apprentissage notamment),
- L'accès des stagiaires à l'entreprise.

Le groupe Walor s'efforce de permettre à chacun de ses salariés, quel que soit son lieu de travail dans le monde, son âge, son sexe ou sa fonction, d'accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la construction de son parcours professionnel.

3. Evolution professionnelle et employabilité

Compte tenu de la spécificité de ses métiers et de la nécessité de capitaliser ses savoir-faire pour assurer la maîtrise de ses programmes, le groupe Walor considère le développement interne de l'employabilité de ses salariés comme une priorité.

Chaque Responsable s'engage à assurer l'égalité des chances dans l'évolution des chances et la mobilité professionnelle du personnel qu'il encadre.

Il favorise la mobilité interne, géographique et professionnelle, pour développer l'employabilité de ses salariés.

D) Éthique et règles de conduite

1. Utilisation des fonds, des services ou des actifs du groupe Walor.

1-1 Principe

L'utilisation de fonds, de services ou d'actifs du groupe Walor dans un dessein illicite ou illégitime est strictement interdite. Nul ne peut obtenir un traitement de faveur ou tout autre avantage particulier illicite ou illégitime pour le compte du groupe Walor par le versement ou la perception de gratification ou toute autre forme d'avantage, en numéraire ou en nature. A l'inverse, aucune somme d'argent ou avantage en nature ne peut être reçu d'une entité ou d'un individu en violation de la loi ou des règlements.

1-2 Interdiction de tout financement de la vie politique.

Le groupe Walor ne verse aucun fonds et ne fournit aucun service aux partis politiques, aux titulaires d'un mandat public ou candidats à un tel mandat, quand bien même le caractère licite de telles contributions serait reconnu en vertu des lois du pays où de tels versements seraient susceptibles d'être faits.

1-3 Interdiction de tout versement illicite aux autorités administratives ou à leurs salariés.

Aucun versement ne peut être effectué dans le but d'obtenir l'intervention favorable d'une autorité administrative ou gouvernementale. Les cadeaux, services ou divertissements somptuaires offerts aux employés ou dirigeants de ces autorités sont interdits. Ils peuvent en effet être interprétés comme constituant des tentatives d'influencer les décisions gouvernementales et administratives dans un but intéressant le groupe Walor.

1-4 Régularité des comptes, livres et registres.

Tous actifs, passifs, dépenses et autres transactions réalisés par les entités du Groupe doivent être enregistrés dans les livres et comptes de ces entités qui doivent être tenus régulièrement et en conformité avec les principes, règles et lois applicables.

Aucun fonds secret ou actif non enregistré du Groupe ou de ses entités ne peut être établi ou maintenu pour quelque raison que ce soit. Les documents portant sur les transactions commerciales ou financières doivent refléter celles-ci fidèlement. Aucun paiement ne peut être approuvé ou effectué lorsqu'il est motivé par l'intention, exprimée ou connue, de l'utiliser en tout ou en partie dans un autre but que celui décrit dans le document prévoyant ledit paiement. Aucune inscription fautive ou infondée ne peut être faite dans les livres et registres du Groupe et de ses entités pour quelque raison que ce soit.

2. Relations avec les clients, les prestataires ou les fournisseurs

2-1 Limitation des cadeaux et divertissements des clients et/ou des prestataires

L'acceptation des cadeaux

Il est interdit d'accepter tout cadeau ou gratification de clients ou de fournisseurs, d'une valeur supérieure à l'équivalent de 100 euros par an et par partenaire d'affaire, quelle qu'en soit la forme (notamment sommes d'argent, biens matériels, services, divertissements, voyages).

S'ils parviennent à leurs destinataires, ces cadeaux et gratifications doivent être immédiatement restitués à leur auteur. Si le refus du cadeau ou sa restitution peut être considéré comme discourtois, le bénéficiaire a l'obligation d'en informer le Directeur des Ressources Humaines, qui décidera des dispositions à prendre relativement audit cadeau dans le respect des principes éthiques du groupe Walor. Le bénéficiaire demandera en outre au fournisseur ou au client de s'abstenir, à l'avenir, de lui offrir de tels cadeaux.

L'offre de cadeaux

Il est interdit de verser toute gratification en numéraire, en nature ou autre y compris à titre de divertissement ou de sponsoring, directement ou indirectement, à tout représentant d'un client ou d'un fournisseur afin d'obtenir un contrat ou autre avantage commercial ou financier.

En tout état de cause, les cadeaux ou faveurs d'une valeur supérieure à l'équivalent de 100 euros à des clients ou fournisseurs actuels ou potentiels, sont strictement interdits.

2-2 Sélection des fournisseurs de biens et de services

La sélection d'un fournisseur de biens ou de services pour le Groupe doit être fondée sur la qualité, le besoin, la performance et le coût. Lors des négociations avec les fournisseurs, il est de la responsabilité de chacun des salariés et dirigeants du Groupe de privilégier les intérêts du Groupe dans le respect de la loi, de saisir les meilleures opportunités et d'obtenir les meilleures conditions, abstraction faite de tout favoritisme fondé sur des relations d'amitié ou sur des critères discriminatoires interdits par les présents principes éthiques.

2-3 Consultants et autres prestataires

Dans le cadre de nos procédures Achats, les accords entre le Groupe et ses mandataires, représentants et consultants ou tout autre prestataire doivent clairement énoncer les prestations réelles à fournir, la base de la rémunération ou le prix, et tous autres termes et conditions des prestations. Toute rémunération sera déterminée et versée en considération de prestations réelles. Lesdits mandataires, représentants et consultants ne peuvent être autorisés à agir au nom et pour le compte du Groupe, sauf autorisations contraires expresses et écrites par des représentants habilités.

2-4 Interdiction de tout investissement chez les fournisseurs.

Aucun salarié ou dirigeant ne doit investir directement ou indirectement dans le capital d'un fournisseur ayant des relations avec le Groupe, dans sa société mère ou ses filiales, ni ne lui prêter de l'argent, à l'exception de l'acquisition de valeurs mobilières admises aux négociations d'un marché entrant dans la stratégie du Groupe, dans le respect de la réglementation applicable.

2-5 Interdiction d'achat de tout bien ou service aux fournisseurs ou aux clients pour un usage personnel.

Les salariés et dirigeants ne peuvent se prévaloir de leur appartenance au Groupe pour bénéficier pour leurs achats personnels auprès d'un fournisseur ou d'un client du groupe Walor des mêmes avantages que ceux consentis au groupe Walor, sauf si le contrat entre ce fournisseur ou ce client et le groupe Walor le prévoit expressément.

2-6 Lutte contre le blanchiment d'argent.

Le blanchiment d'argent est un délit qui consiste à dissimuler les fonds provenant d'activités illégales. Conformément aux lois régissant le blanchiment d'argent. Le groupe Walor choisit des partenaires commerciaux dont la réputation est avérée et vérifie l'origine des financements.

3. Respect du droit de la concurrence

Le groupe Walor entend se conformer strictement aux règles et lois du droit de la concurrence, applicables dans l'Union Européenne et dans chaque pays où le Groupe exerce son activité, étant rappelé que ces droits interdisent notamment les ententes, formelles ou informelles, les accords, projets, arrangements ou comportements coordonnés entre concurrents concernant leurs prix, leurs territoires, leurs parts de marché ou leurs clients.

Le groupe Walor s'engage à veiller à la bonne mise en œuvre de cet engagement en mettant à la disposition de tout dirigeant ou salarié qui pourrait le souhaiter, toute information complémentaire que pourrait demander un dirigeant ou salarié et en promouvant un bon niveau d'information sur l'engagement du groupe Walor de respecter la concurrence loyale.

Les dirigeants et salariés du Groupe s'interdisent en conséquence de conclure de tels accords ou ententes avec des concurrents du groupe Walor.

Par ailleurs, aucun dirigeant ne doit chercher à obtenir d'un employé du groupe Walor des informations commercialement sensibles ou des informations confidentielles concernant un précédent employeur. Dans le cadre de son emploi dans le groupe Walor aucun dirigeant ou salarié ne doit chercher à utiliser des informations commercialement sensibles ou confidentielles obtenues dans le cadre de son précédent emploi. En toutes circonstances, les échanges ou l'utilisation ou tentative d'utilisation au sein du groupe Walor d'information commercialement sensible ou confidentielle concernant un ancien employeur sont interdits.

4. Confidentialité

4-1 Confidentialité des données personnelles des salariés.

Les entreprises du groupe Walor et leurs employés doivent être particulièrement vigilants et respecter l'ensemble des lois et réglementations régissant la protection, l'utilisation et la confidentialité des données personnelles.

Dans ce cadre, les informations se rapportant à la vie privée des salariés, les données relatives aux évaluations de performance, à l'avancement et aux rémunérations doivent être maintenues confidentielles. L'accès à ce type d'information est réservé aux personnes dûment autorisées.

Par conséquent, les collaborateurs du groupe Walor :

- Ne doivent pas collecter d'informations sur la vie privée d'autres employés, hormis celles nécessaires à la gestion des ressources humaines ou pour d'autres motifs professionnels légitimes, et uniquement dans les limites autorisées par les lois en vigueur ;
- Doivent garantir le droit d'accès, de vérification et de rectification des informations personnelles concernant les employés, conformément aux lois ou réglementations en vigueur ;
- Ne doivent pas communiquer d'informations personnelles à des tiers, sauf cas exceptionnels prévus par les lois ou réglementations en vigueur.

4-2 Confidentialité et protection des biens, documents et données du groupe Walor.

Les dossiers, les biens, les données techniques et les diverses informations confidentielles relatives à l'entreprise constituent des actifs importants qui peuvent s'avérer critiques pour préserver les résultats et l'avantage concurrentiel du groupe Walor. L'ensemble de ces éléments constitue la propriété de l'entreprise et doit être restitué par le salarié lorsque son contrat de travail arrive à terme.

Ont notamment un caractère confidentiel, les informations concernant l'existence, les termes et conditions des projets et accords commerciaux du groupe Walor, les données financières et techniques du Groupe et toutes autres données sensibles, telles que celles relatives aux chiffres d'affaires des unités de production, aux droits de propriété intellectuelle, aux technologies, aux logiciels ou matériel informatique utilisés dans l'exercice normal des activités.

Il est interdit à tous les employés des entreprises du groupe Walor de divulguer ces éléments à des tiers sans autorisation préalable, ou à d'autres collaborateurs du groupe Walor non habilités à détenir ces informations.

Toute utilisation à des fins personnelles, directement ou indirectement, d'informations obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle est strictement proscrite.

Toute violation de cette règle peut faire l'objet de poursuites judiciaires en vertu des dispositions applicables en droit du travail, droit civil ou droit pénal.

L'ensemble des dispositions ci-dessus s'applique de la même façon aux informations communiquées par nos clients.

Les personnes dont le contrat de travail arrive à terme ou qui ne sont plus liées par un contrat de travail avec le groupe Walor sont tenues de préserver la confidentialité de toutes ces informations.

5. Loyauté et exclusivité

Les salariés et dirigeants du Groupe doivent exécuter leur contrat de travail loyalement.

Une fonction de cadre ou de direction au sein du groupe Walor représente un engagement complet, tout cadre ou membre de la direction ne peut exercer de seconde activité professionnelle ni posséder ou exploiter une affaire exigeant un investissement actif de son temps sans autorisation expresse du Directeur des Ressources Humaines.

6. Conflit d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un salarié, l'un de ses proches ou alliés, est susceptible de tirer profit personnel d'une transaction menée au nom d'une société du Groupe, avec des clients ou fournisseurs notamment.

Il en va de même si un salarié tente de retenir ou de faire retenir, notamment comme fournisseur, une société dans laquelle lui-même ou un proche ou allié possède, directement ou indirectement, un intérêt financier.

En cas de doute, le salarié doit se référer à sa hiérarchie pour déterminer si la transaction projetée crée un conflit d'intérêts ou non.

7. Sauvegarde des biens du groupe Walor.

Les salariés et dirigeants du groupe Walor sont responsables de la bonne utilisation des actifs et des ressources du Groupe, y compris ceux liés à la propriété intellectuelle, aux technologies, au matériel et supports informatiques, aux logiciels, aux biens immobiliers, aux équipements, machines et outillages, aux composants, matières premières et aux liquidités du Groupe (« les Actifs »).

A cette fin, les salariés et dirigeants du groupe Walor doivent en particulier :

- Sauvegarder tous les mots de passe et codes afin d'empêcher tout accès non autorisé aux données informatiques du groupe Walor,
- S'interdire de reproduire sans autorisation les logiciels développés au sein du groupe Walor, procédures, codes, manuels, présentations, formations ou autres programmes, à moins d'obtenir l'autorisation du président, vice président ou une délégation expresse d'un membre de la direction,
- Ne détenir et conserver des informations en mémoire que dans le strict respect des règles juridiques locales,
- Plus généralement, utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication du groupe Walor conformément aux règles.

• E) Alerte pour Violation du Code Ethique

Tout salarié du Groupe qui aurait **connaissance de violation de règles** définies au présent Code peut décider de le signaler à la Direction de l'entreprise par **la procédure d'alerte**.

Ce dispositif a été conçu comme des outils de liberté d'expression supplémentaires mis à disposition des salariés. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de bonne foi, ou pour avoir relaté des agissements violant le Code Ethique. Toutefois, l'utilisation abusive de ces dispositifs expose son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

L'émetteur de l'alerte mettant en cause des comportements attribués à des personnes désignées doit, de préférence, s'identifier. Son identité sera traitée de façon confidentielle.

Cette procédure d'alerte est un dispositif complémentaire offert aux salariés, et elle n'a donc pas vocation à se substituer aux canaux existants en application des règles applicables dans chaque pays (représentants du personnel, commissaires aux comptes ou autorités publiques compétentes notamment).

- Tout salarié du groupe Walor s'interrogeant sur la **conformité de ses propres actes au présent Code** est fortement encouragé à en parler avec son supérieur hiérarchique et/ou avec son Responsable des Ressources Humaines, Directeur des Ressources Humaines afin d'obtenir de plus amples informations sur les conditions et le champ d'application du Code Éthique. Des comportements contraires au présent code pourront faire l'objet d'une enquête à la seule initiative de la Direction.
- **Toute violation du présent Code**, quelle que soit la façon dont elle a été mise en lumière, peut être sanctionnée par le groupe Walor. Ces sanctions peuvent inclure, entre autres, un avertissement au salarié ou son licenciement en fonction de la gravité de la violation des lois et règles applicables.

Toutes parties intéressées externes qui aurait **connaissance de violation de règles** définies au présent Code peut également décider de le signaler à la Direction de l'entreprise par **la procédure d'alerte**.

1. La procédure d'alerte

La **saisine** de la hiérarchie ou des Ressources Humaines peut être verbale ou écrite.

En fonction de la nature et de l'importance des faits invoqués, des investigations complémentaires pourront être lancées, une enquête pourra être diligentée ou une procédure d'audit interne décidée.

La personne mise en cause doit être informée de la procédure la concernant. Si des mesures conservatoires sont nécessaires, l'information de la personne mise en cause intervient après l'adoption de ces mesures.

Toute donnée, ayant fait l'objet d'une vérification, sera archivée dans un délai de 2 mois à compter de la clôture des opérations de vérification, sauf dans le cas où une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne visée ou de l'auteur de l'alerte abusive. Dans ce cas, les données sont conservées jusqu'au terme de la procédure.

L'alerte pourra être lancée **auprès du Responsable des Ressources Humaines site** ou faisant office de **et /ou Directeur des Ressources Humaines du groupe Walor** par courrier postal ou par email à l'adresse drh@walor.com (info.wvo@walor.com pour le site de DE-Vörhenbach).