

**PROCÉDURE SONNETTE D’ALARME (WHISLEBLOWING)**

Titre du document	Procédure lanceurs d’alerte
Langues disponibles	Anglais, néerlandais, français
Version	Version 1 – approuvée par la direction
Date	Septembre 2020
Propriétaire du document	Service RH

**1. Introduction**

L’éthique et l’intégrité figurent au cœur des activités d’Hesbaye Frost. Cela signifie que chaque personne impliquée dans l’entreprise (direction, personnel, consultants...) s’engage de manière loyale et de bonne foi. Cela implique aussi l’obligation morale de signaler tout soupçon raisonnable de mauvaise conduite, d’actes illégaux ou de négligence en rapport avec notre société.

Le déploiement d’une procédure concernant les lanceurs d’alerte est un élément important pour nous afin de déterminer les comportements corrompus, illégaux ou indésirables. Le personnel et les tiers sont encouragés à signaler tout soupçon et Hesbaye Frost souhaite offrir à cette fin une plateforme sûre et fiable.

Hesbaye Frost s’efforce d’instaurer une culture d’entreprise transparente qui encourage à signaler des fraudes, la corruption ou tout autre comportement contraire à l’éthique à un stade précoce et sans crainte de représailles. La procédure relative aux lanceurs d’alerte garantit aux lanceurs d’alerte qu’ils seront traités équitablement et que leurs allégations feront l’objet d’une enquête sérieuse et objective.

Les principes essentiels de la procédure lanceurs d’alerte sont :

- 1/ Toute personne ayant un soupçon raisonnable qu’une fraude ou toute autre faute a été (ou sera) commise doit avoir la possibilité de le signaler.
- 2/ Toute dénonciation de fraude ou de faute grave éventuelle doit faire l’objet d’une enquête objective et confidentielle par le département compétent.
- 3/ L’enquête du département compétent doit être menée dans un délai raisonnable.
- 4/ Aucun traitement inéquitable ni aucunes représailles ne doivent être craints pour tout signalement de bonne foi.
- 5/ Les droits de la personne signalée seront également respectés.
- 6/ Il est déconseillé de faire un signalement anonyme.

Un extrait de la procédure lanceurs d’alerte est publié sur le site web d’Hesbaye Frost pour permettre aux tiers d’accéder à notre mécanisme de réclamation.

## **2. Application**

Les règles et obligations de cette politique s’appliquent à toutes les formes de fraude et de faute grave. Celles-ci peuvent être de nature opérationnelle, financière ou autre.

En voici quelques exemples (liste non exhaustive) :

- une infraction pénale
- le non-respect ou la violation des lois, règlements ou politiques internes d’Hesbaye Frost
- un risque pour la santé et la sécurité
- une mauvaise gestion
- la discrimination, l’intimidation ou tout autre comportement contraire à l’éthique
- les irrégularités financières
- la fraude
- les dommages environnementaux
- la dissimulation de l’un des éléments ci-dessus

Cette politique s’applique à tous ses salariés ou toute autre personne ou entité travaillant pour notre entreprise ainsi qu’à tous tiers dont on peut raisonnablement soupçonner une mauvaise conduite en relation avec notre société.

## **3. Procédure interne**

### **3.1. Contact – intervention par paliers**

Un salarié peut signaler tout acte ou pratique dont on peut raisonnablement penser qu’il est illégal ou inapproprié :

1. Au supérieur hiérarchique direct du siège ;
2. S’il n’est pas possible de le signaler au supérieur hiérarchique direct : au département des RH, au directeur du siège, à la personne de confiance sur place ou au directeur régional ;
3. S’il n’est pas possible de le signaler à l’une des personnes susmentionnées : via le canal d’alerte du groupe, par e-mail à l’adresse [info@hesbayefrost.be](mailto:info@hesbayefrost.be).

Le signalement doit contenir un maximum d’informations et être aussi précis que possible afin de permettre de mener convenablement l’enquête. Les informations utiles concernent notamment :

- La date, l’heure et le lieu ;
- Le nom des personnes impliquées, leur rôle, leurs unités d’affaires ;
- Votre relation avec la ou les personnes impliquées ;
- La nature générale du cas signalé ;
- La manière dont vous avez pris conscience du problème ;
- Les témoins potentiels ; etc.

Les salariés à l’origine d’un signalement sont encouragés, sans y être tenus, de fournir leurs coordonnées afin que des éclaircissements puissent être demandés au cours de l’enquête.



Procédure lanceurs d'alerte – version finale 7 septembre 2020

Une tierce partie peut contacter directement le canal d'alerte par e-mail à l'adresse [info@hesbayefrost.be](mailto:info@hesbayefrost.be).

### **3.2. Enquête**

La personne contactée au sein de l'organisation (appelée ci-après *l'Enquêteur d'alerte*) est responsable de :

- 1/ La réalisation des enquêtes nécessaires pour déterminer si les soupçons signalés sont justifiés.
- 2/ Le reporting interne, suivant la même procédure d'intervention par paliers que celle mentionnée au point 3.1.
- 3/ La mise au courant du rapporteur (salarié ou tiers) de l'avancement de l'enquête dans la mesure du possible.
- 4/ Veiller à ce que l'identité du rapporteur reste confidentielle, sauf si celui-ci consent explicitement à ce qu'elle soit divulguée ou s'il est légalement obligé de la divulguer (p. ex. dans le cadre d'une enquête judiciaire).
- 5/ Si nécessaire, faire rapport aux instances officielles ou déposer une plainte (au pénal).
- 6/ Préserver les droits de la ou des personnes incriminées.

### **3.3. Obligations de l'Enquêteur d'alerte**

Un Enquêteur d'alerte est tenu de respecter le plus haut degré de discrétion et de confidentialité. En cas de doute ou de conflit d'intérêts, l'Enquêteur d'alerte portera l'affaire à un niveau supérieur, comme mentionné à l'article 3.1.

L'Enquêteur d'alerte rendra compte, de manière anonyme, à la direction/au comité d'audit des signalements reçus ainsi que du statut et du résultat de l'enquête.

## **4. Procédure externe**

Les salariés ou les tiers peuvent également faire rapport à un organisme externe s'ils peuvent raisonnablement supposer qu'une telle démarche est nécessaire dans l'intérêt général. Un organisme externe est toute organisation ou tout organisme officiel que le rapporteur juge le plus approprié pour recevoir le signalement compte tenu des circonstances (pays, nature de l'incident ou de la faute présumée, mesures correctives jugées nécessaires, etc.) et qui est jugé apte à mettre fin directement ou indirectement à l'infraction présumée.

Ceci est possible en cas de :

- danger imminent d'intérêt général majeur et urgent nécessitant un signalement externe immédiat
- obligation légale de faire rapport directement à un organisme externe
- réponse ou réaction insuffisante à une procédure interne antérieure
- risque clairement démontrable de destruction ou de disparition des preuves

Lorsqu'il envisage d'entamer la procédure externe, le rapporteur doit mettre en balance la gravité des soupçons et l'atteinte à la réputation d'Hesbaye Frost.



Procédure lanceurs d'alerte – version finale 7 septembre 2020

Hesbaye Frost s'efforce de mettre en place un mécanisme de plainte interne équitable, transparent et objectif et encourage donc vivement ses salariés ou les tiers à recourir en premier lieu à la procédure interne.

## **5. Garanties de la direction**

La direction veille à ce que tout soupçon éventuel soit examiné intégralement, objectivement, dans un délai raisonnable et avec le plus haut degré de confidentialité. Le résultat des enquêtes sera communiqué par l'Enquêteur d'alerte à la direction et au comité d'audit du groupe. La direction évaluera le résultat et prendra les mesures appropriées en réponse à l'affaire.

## **6. Protection du salarié à l'origine du signalement**

Hesbaye Frost garantit que tout salarié qui signale de bonne foi une fraude ou une faute présumée ne subira pas de traitement injuste, de représailles ou d'autres conséquences négatives de ce signalement, conformément aux principes de cette politique. Si ce devait malgré tout être le cas, le salarié à l'origine du signalement peut porter l'affaire devant la direction ou même devant le Conseil d'Administration.

Toute instruction écrite ou verbale interdisant un salarié de signaler ces soupçons est considérée comme une violation de cette politique et peut entraîner une action disciplinaire.

Toute mesure de rétorsion résultant du signalement sera considérée comme une violation grave de cette politique et des mesures disciplinaires seront prises pour protéger le salarié à l'origine du signalement.

Un salarié qui fait un signalement de mauvaise foi ne bénéficiera pas de la protection prévue par cette politique. Un tel signalement abusif peut également donner lieu à des sanctions en vertu du règlement de travail.

## **7. Protection du salarié incriminé**

Hesbaye Frost garantit également la protection des droits du ou des salariés incriminés.

Le salarié faisant l'objet du signalement a le droit d'être informé de l'enquête (*sans que l'identité du salarié à l'origine du signalement ne soit divulguée*), à moins que cela ne compromette l'enquête.

## **8. Information destinée aux salariés et aux tiers**

Notre entreprise informera régulièrement ses salariés sur la procédure d'alerte afin de s'assurer qu'elle est connue au sein de l'entreprise. Cette information sera fournie de différentes manières (comme faisant partie du paquet de documents, affichage dans l'entreprise, publication sur l'intranet et le site web, etc.). L'objectif est d'offrir un canal qui soit connu, efficace et directement accessible.

Un extrait sera publié sur le site web afin d'informer les tiers sur la procédure d'alerte d'Hesbaye Frost et de leur donner un accès direct à nos mécanismes de réclamation.

## **9. Révision**

La politique fait l'objet d'une révision annuelle par la direction.



Procédure lanceurs d'alerte – version finale 7 septembre 2020

\*\*\*