

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

SMULDERS GROUP - POLITIQUE RELATIVE AUX LANCEURS D'ALERTE

1 Politique relative aux lanceurs d'alerte – Brève note explicative

Le dispositif d'alerte est un mécanisme qui vous permet, dans le cadre professionnel, de signaler en toute sécurité toute infraction potentielle ou tout manquement grave à l'intégrité. Cette brève note explicative présente la politique de manière claire et accessible. Vous y trouverez, en un coup d'œil, les situations que vous pouvez signaler, les modalités à suivre, le traitement réservé à votre signalement ainsi que les mesures de protection dont vous bénéficiez.

Important : il s'agit seulement d'un résumé. La politique détaillée rassemble l'intégralité des règles applicables et constitue la référence en la matière.

Attention : certaines règles peuvent varier en fonction du pays dans lequel votre entité est implantée. Vous trouverez donc ci-dessous quelques points supplémentaires à prendre en compte pour chaque pays. Dans la politique détaillée, vous trouverez également les canaux de signalement concrets, les adresses e-mail et les numéros de téléphone.

- **Qui peut signaler un incident ?** Les employés, anciens employés, candidats à un poste, intérimaires, stagiaires, travailleurs indépendants, fournisseurs, sous-traitants, actionnaires et toute autre personne ayant eu connaissance, dans le cadre de son activité professionnelle, d'une éventuelle infraction.
- **Que pouvez-vous signaler ?** Les éventuelles violations de la législation, les faits de fraude ou de corruption, les problèmes de sécurité, les atteintes à la vie privée, les dommages environnementaux, les irrégularités financières, ainsi que tout autre manquement grave à l'intégrité.
- **Qu'est-ce qui n'est généralement pas couvert par cette politique ?** Les plaintes personnelles concernant la collaboration, le salaire, les conditions de travail ou les conflits au travail. Ces situations relèvent généralement des procédures RH ou des dispositifs de réclamation prévus à cet effet.
- **Faut-il fournir une preuve ?** Non. Vous n'avez pas à apporter de preuve, mais vous devez disposer de raisons honnêtes et raisonnables de penser qu'un problème existe.
- **Comment pouvez-vous effectuer un signalement ?** Oralement ou par écrit, notamment via un canal de signalement interne, par e-mail, par téléphone ou lors d'un entretien. Lorsque la loi le permet, vous pouvez également vous adresser à une autorité compétente externe.
- **Pouvez-vous choisir vous-même un canal de signalement ?** Oui. En principe, vous êtes libre de choisir le canal de signalement le mieux adapté à votre situation et au cadre légal applicable, que ce soit en interne ou, lorsque la loi le permet, auprès d'une autorité externe.
- **Pouvez-vous signaler un incident de manière anonyme ?** Oui, c'est possible. Notez toutefois que les signalements anonymes compliquent parfois le suivi.
- **Que faut-il indiquer dans le signalement ?** Décrivez les faits aussi clairement et précisément que possible, en indiquant ce qui s'est passé, les personnes concernées, ainsi que le lieu et la date des événements. Vous pouvez également joindre les informations ou documents dont vous disposez à ce sujet.
- **Est-ce que le signalement reste confidentiel ?** Oui. Votre identité et les informations communiquées dans le cadre de votre signalement sont traitées de manière strictement confidentielle. Leur accès est limité aux seules personnes habilitées à recevoir, évaluer ou assurer le suivi de votre signalement. Votre identité ne sera communiquée que lorsque la loi l'exige ou avec votre consentement exprès.
- **Que se passe-t-il après votre signalement ?** Vous recevez généralement un accusé de réception dans un délai de 7 jours. Votre signalement est ensuite examiné afin de déterminer s'il y a lieu d'ouvrir une enquête. Dans ce cadre, les personnes compétentes au sein de l'entreprise et, le cas échéant, la CTPI (Commission de traitement des plaintes relatives aux infractions) peuvent être sollicitées. En règle générale, vous êtes informé, dans un délai de 3 mois, du suivi donné à votre signalement ou des prochaines étapes.
- **Êtes-vous protégé ?** Oui. Si vous effectuez un signalement conformément à la réglementation en vigueur et que vous avez des motifs raisonnables de penser que les informations communiquées sont exactes, vous bénéficiez en principe d'une protection contre les représailles. Toute mesure de représailles liée à un signalement, telle qu'un licenciement, du harcèlement, une discrimination ou toute autre conséquence négative, est interdite. Les modalités et conditions de cette protection peuvent varier selon le pays concerné.
- **Attention aux différences entre les pays** Les principaux points à prendre en compte sont brièvement résumés ci-dessous. Pour connaître l'ensemble des règles, veuillez toujours vous reporter à la politique détaillée.

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

1.1 Quelques points à retenir pour chaque pays

Royaume-Uni : le cadre juridique applicable diffère de celui de l'Union européenne.

France : des conditions supplémentaires peuvent s'appliquer en matière de protection.

Pays-Bas : les plaintes personnelles liées au milieu de travail ne constituent pas nécessairement un abus.

Belgique et Pologne : les règles locales peuvent varier, notamment en ce qui concerne le champ d'application, la procédure et le suivi des signalements.

Pour connaître l'ensemble des règles détaillées, les canaux de signalement, les adresses e-mail, les numéros de téléphone et les informations propres à chaque pays, veuillez toujours vous référer à la politique détaillée.

Vous vous demandez si une situation particulière relève de cette politique ? En cas de doute, mieux vaut faire part de vos préoccupations que de ne pas les signaler. Vous pouvez également demander conseil via les canaux prévus à cet effet. Pour connaître le cadre complet et les modalités applicables, consultez toujours la politique détaillée. Vous y trouverez notamment les canaux de signalement appropriés, les règles spécifiques à chaque pays ainsi que les adresses e-mail et numéros de téléphone utiles.

2 Introduction

Le code de conduite de SMULDERS GROUP SA (ci-après « Smulders ») définit les valeurs fondamentales, les normes et les règles de conduite applicables à l'ensemble de l'organisation. Ce code doit être respecté dans nos relations avec toutes les parties prenantes : clients, fournisseurs, pouvoirs publics, actionnaires et collaborateurs.

Smulders accorde une grande importance à la transparence, à l'intégrité et au respect de la législation et de la réglementation. Les collaborateurs et les autres parties prenantes doivent pouvoir signaler en toute sécurité toute infraction potentielle, sans craindre de représailles ou de conséquences négatives. La présente politique relative aux lanceurs d'alerte précise les modalités de signalement, le traitement réservé aux signalements ainsi que la protection dont bénéficient les lanceurs d'alerte.

Nous vous invitons également à consulter la « Politique d'utilisation des lanceurs d'alerte », qui présente de manière concise et accessible les principes essentiels de la présente politique.

Cette politique précise notamment :

- **qui** peut effectuer un signalement ;
- **quels types de situations** peuvent être signalés, ceux-ci pouvant varier selon la localisation de l'entité concernée ;
- **comment** effectuer un signalement : **à qui s'adresser** (par quels canaux) et **selon quelles modalités** ;
- quelle **protection** est accordée aux lanceurs d'alerte ;
- comment les signalements sont traités et **suivis**.

Smulders ne demande pas aux lanceurs d'alerte d'apporter la preuve du bien-fondé de leur signalement. Ils doivent toutefois disposer de motifs suffisants et raisonnables de penser qu'un problème existe.

L'organisation du canal de signalement interne, les modalités de traitement des signalements et leur suivi sont définis après consultation des partenaires sociaux.

3 Définitions

Personne concernée : toute personne physique (par exemple, un collègue) ou morale (par exemple, une entreprise) désignée dans le signalement ou dans le cadre d'une publication comme étant l'auteur présumé de l'infraction, ou comme étant associée à celle-ci.

CTPI : Commission de traitement des plaintes relatives aux infractions. Il s'agit d'une commission composée de trois personnes (dont un président) au sein du groupe Smulders, chargée de traiter les signalements relatifs à des soupçons d'abus ou de malversation (ci-après dénommée « CTPI »).

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

Facilitateur : toute personne physique qui apporte son assistance à un lanceur d'alerte dans le cadre du processus de signalement, dans le respect de la confidentialité.

Infraction : tout acte ou toute omission qui :

- o est illicite et relève des domaines énumérés à l'article 4 « Champ d'application » ; ou
- o est contraire à l'objectif ou à l'application de la réglementation relevant des domaines énumérés à l'article 4.

Informations relatives à une infraction : toute information, y compris les soupçons raisonnables, concernant des infractions avérées ou potentielles qui se sont produites ou sont susceptibles de se produire, ainsi que toute tentative visant à dissimuler de telles infractions.

Lanceur d'alerte : toute personne physique qui, dans le cadre de ses activités professionnelles, effectue un signalement ou procède à une divulgation, oralement ou par écrit, concernant des informations relatives à une infraction. On entend par « Activité professionnelle », toute activité professionnelle, actuelle ou passée, exercée dans le secteur privé, quelle qu'en soit la nature, dans le cadre de laquelle une personne peut avoir accès à des informations relatives à des infractions et être exposée à des représailles si elle les signale.

Le lanceur d'alerte peut être :

- un(e) employé(e)
- un(e) ancien(ne) employé(e)
- un(e) candidat(e) à un poste
- un(e) indépendant(e)/consultant(e)/prestataire de services indépendant(e)
- un(e) bénévole
- un(e) stagiaire (non) rémunéré(e)
- un(e) intérimaire (détaché(e))
- un(e) (employé(e) chez un(e)) client(e)
- un fournisseur
- un sous-traitant et/ou ses employés
- un(e) actionnaire ou
- une personne faisant partie de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance d'une entreprise, qui, dans un contexte professionnel, a obtenu des informations concernant une infraction potentielle qu'il/elle souhaite signaler.

Responsable des signalements : la personne ou le service impartial habilité à assurer le suivi des signalements d'infractions, à échanger avec le lanceur d'alerte, à lui demander, si nécessaire, des informations complémentaires, à lui communiquer un retour d'information et, le cas échéant, à recevoir et à traiter les signalements. Pour Smulders, il s'agit du Compliance Officer.

Représailles : tout acte ou toute omission, direct ou indirect, faisant suite à un signalement ou à une divulgation interne ou externe, qui cause ou est susceptible de causer un préjudice injustifié au lanceur d'alerte.

4 Champ d'application

La réglementation fait la distinction entre l'intégrité sociale et l'intégrité professionnelle. Vous trouverez ci-dessous une liste des domaines pouvant faire l'objet d'un signalement, conformément à la directive européenne et complétée par les dérogations locales applicables en Belgique, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Pologne.

4.1 Intégrité sociale

Cette catégorie comprend les comportements indésirables tels que le harcèlement, la discrimination, la violence ou tout autre comportement inapproprié. Ces situations **ne relèvent pas** du champ d'application de la législation relative aux lanceurs d'alerte, mais sont traitées dans le cadre d'autres procédures internes, comme indiqué ci-dessous :

- o Pour la Belgique, consultez R-HRM-IEM-035 Règlement de travail lemans/R-HRM-SPB-044
Règlement de travail Smulders Projects Belgium FR/R-HRM-WIL-040 Règlement de travail Willems

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

- Pour NL-Vlissingen, consultez : R-HRM-SPN-002 Personeelshandboek
- Pour NL-Schiedam, consultez : Integriteitsbeleid (2020)
- Pour la Pologne, consultez : P-HRA-SPP-002 Escalation Ladder.docx
- Pour le Royaume-Uni, consultez : R-HRA-SPU-021 Employee Handbook et R-HRA-SPU-001 Anti-Bullying and Harassment policy
- Pour la France : les situations liées à l'intégrité sociale, telles que le harcèlement, la discrimination, la violence ou les comportements inappropriés, ne relèvent pas de la présente politique relative aux lanceurs d'alerte. Elles doivent être signalées conformément aux procédures locales de prévention des risques psychosociaux, y compris en matière de harcèlement, mises en place par les RH.

4.2 Intégrité professionnelle

Les atteintes à l'intégrité professionnelle, telles que précisées ci-après, concernent notamment la gestion des informations confidentielles, du matériel et des biens, ainsi que les questions de sécurité et de santé. Elles portent également sur les relations avec les clients, actuels ou potentiels, et les fournisseurs. Elles peuvent également concerner des manquements en matière de comptabilité, de finance, de banque, d'audit, de lutte contre la corruption ou de concurrence.

La principale différence entre ces deux catégories tient au fait que les comportements socialement inacceptables impliquent généralement un plaignant et une personne mise en cause clairement identifiables, entre lesquels les faits se produisent. À l'inverse, les questions d'intégrité professionnelle peuvent être signalées et examinées sans que la personne à l'origine du signalement soit nécessairement directement impliquée ou concernée en tant que victime. En pratique, la distinction entre intégrité sociale et intégrité professionnelle n'est toutefois pas toujours aisée à établir. À titre indicatif, on peut considérer que les comportements indésirables portent principalement atteinte à une personne, tandis que les autres manquements à l'intégrité concernent davantage les intérêts de l'organisation elle-même, d'organisations externes ou de la société dans son ensemble.

4.3 DIRECTIVE (UE) 2019/1937 et cadres juridiques belge, néerlandais et polonais

Les domaines ci-dessous s'appliquent à toutes les entités belges, néerlandaises et polonaises du groupe Smulders. Il s'agit d'infractions à l'intégrité professionnelle qui constituent une violation du droit de l'Union européenne ou de sa transposition en droit national (1-15) :

1. Marchés publics ;
2. Services, produits et marchés financiers ; lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ;
3. Sécurité et conformité des produits ;
4. Sécurité des transports ;
5. Protection de l'environnement ;
6. Radioprotection et sûreté nucléaire ;
7. Sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, santé animale et bien-être animal ;
8. Santé publique ;
9. Protection des consommateurs ;
10. Protection de la vie privée et des données à caractère personnel, ainsi que sécurité des réseaux et des systèmes d'information ;
11. Infractions liées au marché intérieur de l'Union européenne, telles que les infractions aux règles en matière d'aides d'État et de concurrence : pratiques restrictives de la concurrence et conclusion d'accords, abus en matière de fixation des prix, abus de position dominante, etc. ;
12. Fraude fiscale ;
13. Lutte contre la fraude sociale ;
14. Infractions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union Européenne

Pour toutes les entités (y compris celles du Royaume-Uni) d'EIFFAGE GROUP, il est par ailleurs possible de signaler des faits relevant des domaines suivants :

Infractions :

15. Aux droits de l'homme et libertés fondamentales
16. À la santé et sécurité des personnes
17. À la protection de l'environnement, telle que prévue par la loi du 27 mars 2017, connue sous le nom de « Loi sur le devoir de vigilance » (loi n° 2017-399) relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre.

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

18. Le non-respect du code de conduite (Code of Conduct) d'EIFFAGE GROUP, en particulier les violations de l'interdiction de la corruption, des pots-de-vin ou de l'ingérence, ainsi que tout autre comportement contraire à l'éthique ou illégal ;
19. Infractions pénales, contraventions ;
20. Menace ou atteinte à l'intérêt général ;
21. Toute violation, ou tentative de dissimulation d'une violation, du droit de l'Union européenne, d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, d'une loi ou d'un règlement.

4.4 Ajouts ou dérogations spécifiques à chaque pays

4.4.1 Pays-Bas

Aux Pays-Bas, les domaines mentionnés au point 4.3 s'appliquent également. Toutefois, la notion de « **misstand** » (abus) est utilisée lorsqu'une situation porte atteinte à l'intérêt général. Un signalement peut porter sur les points suivants :

- Un danger (potentiel) pour la sécurité des personnes ;
- Un danger (potentiel) pour la santé publique ;
- Des dommages (potentiels) graves à l'environnement ;
- Une atteinte (potentielle) au bon fonctionnement d'une entreprise ou d'un service public ;
- Une violation de règles internes comportant une obligation légale.

Les Pays-Bas ne s'écartent pas de la liste des domaines de l'UE (ni de ceux d'EIFFAGE), mais appliquent une évaluation sociale plus large.

4.4.2 Royaume-Uni (R-U) — Catégories PIDA

La directive européenne 2019/1937 ne s'applique pas au Royaume-Uni. Au Royaume-Uni, la protection des lanceurs d'alerte est régie par le Public Interest Disclosure Act 1998 (PIDA), tel qu'intégré à l'Employment Rights Act 1996. Dans ce cadre, les employés bénéficient d'une protection lorsqu'ils effectuent une « Divulgaration protégée » au sens de l'Employment Rights Act 1996 et qu'ils ont des motifs raisonnables de penser que les informations communiquées relèvent de l'intérêt général.

4.4.2.1 Signalements justifiés

La loi qualifie certains signalements de « Signalements justifiés ». Un « Signalement justifié » désigne la communication d'informations dont l'employé estime, de bonne foi et pour des motifs raisonnables, qu'elles relèvent de l'intérêt général et qui tendent à établir que l'entreprise a commis une « Irrégularité pertinente », telle que :

- la commission d'une infraction pénale ;
- le non-respect d'une obligation légale ;
- une erreur judiciaire ;
- la mise en danger de la santé et de la sécurité d'une personne ;
- les dommages causés à l'environnement ;
- le harcèlement sexuel (tel que défini à l'article 26, paragraphe 2 de l'Equality Act 2010) ; ou
- la non-divulgaration d'informations relatives à ce qui précède.

Toute forme d'abus susceptible de relever des catégories susmentionnées, quel que soit le secteur, peut être signalée.

Ces faits peuvent s'être produits dans le passé, se produire actuellement ou être susceptibles de se produire à l'avenir. Ainsi, un signalement est recevable, par exemple, lorsqu'il concerne un préjudice environnemental qui s'est produit, est en cours ou est susceptible de se produire. L'entreprise prend très au sérieux toute préoccupation que vous exprimez concernant les situations susmentionnées. Il ne vous appartient pas de mener vous-même une enquête sur les faits signalés. Il incombe à l'entreprise de veiller à ce qu'une enquête appropriée soit menée.

4.4.2.2 Signalements protégés (R-U uniquement)

Un signalement éligible constitue un « Signalement protégé » au sens du Public Interest Disclosure Act 1998 (PIDA) et de l'Employment Rights Act 1996 lorsque l'employé :

- est raisonnablement convaincu que les informations fournies sont, pour l'essentiel, exactes et d'intérêt général ; et
- que le signalement est effectué via un canal de signalement approprié, tel que :

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

- un canal de signalement interne à l'entreprise ;
- un signalement externe adressé à une personne compétente désignée par la loi, agissant dans le cadre de ses compétences légales ; ou
- – dans certaines circonstances – un signalement plus large ou public, si les conditions légales requises pour un tel signalement sont remplies.

Lorsqu'un signalement constitue un « Signalement protégé », l'employé bénéficie d'une protection légale contre le licenciement, tout préjudice ou toute autre forme de représailles en lien avec ce signalement.

4.4.2.3 Lanceurs d'alerte et litiges individuels en matière d'emploi (R-U uniquement)

Au Royaume-Uni, le dispositif d'alerte vise à permettre le signalement de préoccupations relevant de l'intérêt général.

Les situations qui concernent exclusivement la situation professionnelle d'une personne, telles que les réclamations personnelles relatives à la rémunération ou aux conditions de travail, les conflits interpersonnels ou les décisions de la direction, ne relèvent généralement pas du dispositif d'alerte. Elles doivent être signalées dans le cadre de la procédure de réclamation ou de la procédure RH prévue à cet effet, sauf lorsqu'elles soulèvent également une question d'intérêt général ou relèvent du champ d'application d'un signalement éligible tel que défini ci-dessus.

Lorsqu'une situation présente à la fois un impact personnel et une dimension d'intérêt général, elle peut relever de la présente politique relative aux lanceurs d'alerte.

Toute forme de « Faute » susceptible de relever des catégories susmentionnées peut être signalée, quel que soit le secteur concerné.

4.4.3 France

En France, la qualité de « Lanceur d'alerte » (loi n° 2016-1691 telle que modifiée en 2022) est notamment subordonnée au fait d'agir de bonne foi et sans rechercher de contrepartie financière directe.

5 Dépôt d'un signalement et étapes suivantes

A. Auprès de qui ?

Un lanceur d'alerte dispose de plusieurs canaux pour signaler une infraction.

- Lorsque cela est possible et approprié, les lanceurs d'alerte sont encouragés à faire part de leurs préoccupations en interne, par exemple auprès de leur responsable. Cette démarche permet souvent de résoudre les problèmes rapidement et efficacement.

Le signalement interne n'est toutefois pas obligatoire. Les lanceurs d'alerte peuvent également effectuer un signalement directement par les canaux internes ou externes prévus à cet effet, conformément au cadre juridique applicable.

- Si un lanceur d'alerte choisit de faire part de sa préoccupation à son supérieur hiérarchique, mais que les circonstances ne le permettent pas ou que celui-ci n'y donne pas suite de manière appropriée, il peut alors signaler l'infraction présumée au supérieur hiérarchique de ce dernier.

- Le lanceur d'alerte peut également, à tout moment, consulter les représentants du personnel ou les syndicats. Il continue de bénéficier d'une protection contre toute mesure défavorable injustifiée qui serait liée à ces consultations.

- Si le lanceur d'alerte estime qu'il ne peut, pour quelque raison que ce soit, s'adresser aux personnes susmentionnées, il peut effectuer un signalement interne auprès de la CTPI.

Un signalement interne consiste en une transmission, au sein de l'entreprise, d'informations relatives à une infraction, avérée ou présumée, oralement ou par écrit, par l'intermédiaire du canal de signalement interne. La procédure à suivre est décrite plus en détail au paragraphe B, « COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ».

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

• Les lanceurs d'alerte peuvent effectuer un signalement externe, oralement ou par écrit, via le canal de signalement externe mis en place par l'autorité compétente, comme expliqué plus en détail au paragraphe E, « DÉPÔT D'UN SIGNALEMENT VIA LE CANAL DE SIGNALEMENT EXTERNE DES POUVOIRS PUBLICS ».

Cela peut se faire sans signalement interne préalable, ou après avoir utilisé le canal de signalement interne, le cas échéant et conformément à la législation en vigueur.

• Le signalement public ou la divulgation d'informations relatives à des infractions n'est possible que si les conditions strictes énoncées au chapitre 6, « DIVULGATION D'UNE INFRACTION DANS DES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES », sont remplies.

Le lanceur d'alerte a la possibilité de faire un signalement anonyme. Ces signalements sont reçus et traités avec toute la diligence requise.

Les lanceurs d'alerte doivent toutefois savoir que l'anonymat peut entraîner certaines contraintes pratiques, notamment :

- il peut être plus difficile d'obtenir des précisions ou des informations complémentaires lorsque cela s'avère nécessaire ; et
- cela pourrait limiter la capacité de Smulders à fournir un retour d'information individuel ou à offrir une protection personnelle contre d'éventuelles représailles.

Ces contraintes ne constituent toutefois pas, à elles seules, un motif de rejet du signalement.

B. Comment effectuer un signalement

Les signalements internes peuvent être effectués oralement ou par écrit via :

- a) e-mail ethics@smulders.com
- b) application Web <https://eiffage.integrityline.org>
- c) téléphone/système de messagerie téléphonique

- Pour la Belgique :

Katy Rijnders : GSM : +32 (0) 478 506 428

- Pour les Pays-Bas - Vlissingen :

M. Sander Meijers : GSM : +31 (0) 6 15426527

- Pour les Pays-Bas - Schiedam :

M. Paul Wenting : GSM : +31 (0) 6 51370674

- Pour le Royaume-Uni :

Mme. Amanda Young : GSM : +44 7387 411624

- Pour la Pologne :

Katarzyna Dendewicz : GSM : +48 606252937

- Pour la France :

Samia Ben Belaïd : Tél. : +33 6 10 16 63 07

- d) rencontre en personne dans un délai raisonnable :

- Pour la Belgique :

Mme. Katy Rijnders : Katy.rijnders@smulders.com GSM : +32 (0) 478 506 428

- Pour les Pays-Bas - Vlissingen :

M. Sander Meijers : Sander.Meijers@smulders.com GSM : +31 (0) 615426527

- Pour les Pays-Bas - Schiedam :

M. Paul Wenting : paul.wenting@smulders-hsm.com GSM : +31 (0) 6 51370674

- Pour le Royaume-Uni :

Mme. Amanda Young : Amanda.Young@smulders.com GSM : +44 7387 411624

- Pour la Pologne :

Katarzyna Dendewicz : Katarzyna.Dendewicz@smulders.com GSM : +48606252937

- Pour la France :

Samia Ben Belaïd : Samia.Ben.Belaid@smulders.com Tél. +33 6 10 16 63 07

Un signalement doit comporter au moins :

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

- Le nom, l'adresse, la fonction et les coordonnées du lanceur d'alerte, si celui-ci ne souhaite pas que son signalement soit anonyme ;
- La date du signalement ;
- Une description détaillée de l'infraction (présumée), telle que
 - une description détaillée de l'infraction (présumée) ;
 - éventuellement des annexes (documentation ou preuves) ;
 - l'identification de la ou des personnes ou services concernés au sein de l'entreprise ;
 - l'emplacement où l'infraction a été commise ;
 - le moment où l'infraction a été commise ;
 - les circonstances et la date auxquelles le lanceur d'alerte a constaté l'infraction ou en a été informé ;
 - la nature de la relation du lanceur d'alerte avec l'entreprise (salarié, indépendant, fournisseur, actionnaire, etc.), lorsque celui-ci ne fait pas de signalement anonyme ;
 - l'impact de l'incident (pour l'entreprise, pour l'intérêt général, etc.) ; et
 - toute autre information pertinente concernant l'infraction (présumée).

Ad b) Les signalements en ligne peuvent être effectués à tout moment via le canal de signalement interne sécurisé d'EIFFAGE GROUP : <https://eiffage.integrityline.org>

Consultez la FAQ de ce site pour toute question pratique concernant l'envoi et le suivi des signalements par les responsables de la gestion des alertes EIFFAGE.

Le canal de signalement interne est hébergé par EQS, une plate-forme sécurisée et chiffrée, dont les données sont stockées au sein de l'Union européenne.

Seuls les **responsables de la gestion des alertes** (au niveau local et du groupe) désignés par Eiffage y ont accès. Lorsqu'un signalement est effectué lors d'un entretien en face à face, il est consigné sur la plate-forme par des collaborateurs habilités. La personne à l'origine du signalement peut ensuite consulter le rapport, y apporter les corrections qu'elle juge nécessaires et l'approuver, avant que son suivi ne soit assuré.

C. Recevabilité et instruction préliminaire

- Dans tous les cas, le responsable des signalements accuse réception auprès du lanceur d'alerte du signalement soumis par écrit dans un délai de sept (7) jours.
 - Le responsable des signalements vérifiera dans un premier temps si le signalement est recevable et procédera à une première évaluation. Cette évaluation a pour objectif premier d'évaluer la nature, la fiabilité et l'exactitude des informations fournies.
 - À l'issue de cette évaluation, le responsable des signalements détermine si le signalement est recevable. S'il est jugé irrecevable, le lanceur d'alerte en est informé par écrit et les motifs du rejet lui sont communiqués. Dans le cas contraire, une enquête préliminaire plus approfondie peut être menée.
- Si une enquête préliminaire est ouverte et que le responsable des signalements estime qu'une enquête plus approfondie est nécessaire, un avis anonymisé sera transmis à la CTPI à l'issue de celle-ci, avec l'accord du lanceur d'alerte. Cet avis exposera les raisons justifiant la poursuite des recherches et présentera les grandes lignes d'un plan d'action.
- Si l'enquête préliminaire établit que le signalement repose sur une fausse déclaration intentionnelle, le dossier sera transmis au directeur des ressources humaines concerné de Smulders afin qu'il y donne les suites appropriées.

D. Enquête

- Sur la base de l'avis susmentionné, la CTPI déterminera s'il y a lieu de mener une enquête et, le cas échéant, qui en sera chargé. Celle-ci pourra être confiée au seul responsable des signalements, à l'ensemble de la CTPI, avec la possibilité de faire appel à des experts internes ou externes, ou encore à un intervenant externe, éventuellement assisté d'un ou de plusieurs collaborateurs internes, notamment issus du personnel d'encadrement.
- Le lanceur d'alerte sera également informé par écrit du lancement d'une enquête approfondie.
- La CTPI mènera l'enquête dans un délai raisonnable, en tenant compte de la nature et de la complexité du signalement.

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

Dans la mesure du possible, le lanceur d'alerte reçoit, dans un délai de trois (3) mois à compter de l'accusé de réception, des informations sur le suivi donné au signalement, les mesures prévues ou prises ainsi que les motifs de ce suivi.

- d) Pendant toute la durée de l'enquête, y compris au-delà de cette première période de trois (3) mois, le lanceur d'alerte est tenu informé, de manière générale, de l'avancement de l'enquête et de ses conclusions. Ces informations ne sont toutefois pas communiquées s'il s'y oppose, si leur communication est susceptible de lui porter préjudice ou de compromettre l'enquête, ou si d'autres motifs légitimes justifient de ne pas l'en informer.
- e) Rapport final

Le rapport final comprend les étapes suivantes :

- a) La responsable des signalements communique par écrit ses conclusions au président de la CTPI, qui détermine les suites à leur donner.
- b) Le responsable des signalements informe ensuite le lanceur d'alerte de la transmission des conclusions de la commission d'enquête au président de la CTPI.
- c) Dans le rapport final, l'identité du lanceur d'alerte demeure confidentielle, sauf si celui-ci a expressément consenti par écrit à sa divulgation. L'identité de la ou des personnes concernées n'est mentionnée que lorsque l'enquête menée à la suite du signalement a permis d'établir la réalité des faits dénoncés.
- d) Si le président de la CTPI estime que des mesures disciplinaires doivent être prises, il transmet une copie du rapport final à la personne compétente au sein de la direction.

E. Soumettre un signalement via le canal de signalement externe des pouvoirs publics

Après avoir effectué un premier signalement par l'intermédiaire du canal interne, le lanceur d'alerte, même s'il a choisi de rester anonyme, peut recourir au canal de signalement externe mis en place par les pouvoirs publics si aucune mesure appropriée n'a été prise dans le cadre de la procédure interne. Le lanceur d'alerte peut également s'adresser directement au canal de signalement externe mis en place par les pouvoirs publics.

Les points de contact suivants sont les services nationaux de médiation officiellement reconnus :

Remarque : dans chaque pays, il existe également différentes autorités compétentes par thème ou domaine (services financiers, protection de la vie privée, santé, droit de la consommation, etc.). Les organismes centraux mentionnés ci-dessous accompagnent les lanceurs d'alerte en les orientant vers l'autorité compétente ou font office de filet de sécurité.

Belgique - Médiateur fédéral

Celui-ci fournit une liste des autorités compétentes, en fonction du type d'infraction

- contact@federaalombudsman.be
- +32 2 289 27 27
- Rue de Louvain 48 boîte 6, 1000 Bruxelles

Pays-Bas – Huis voor Klokkenluiders - renvoient à l'autorité compétente

- contact@huisvoorklokkenluiders.nl
- +31(0)88 13310 00
- Adresse de visite : Muzenstraat 89, 2511 WB Den Haag.
- Adresse postale : Postbus 85680, 2508 CJ Den Haag

Pologne – Commissioner for Human Rights (Rzecznik Praw Obywatelskich, RPO)

Le Médiateur reçoit les signalements, procède à un premier examen et les transmet à l'autorité publique compétente.

- biurorzecznika@brpo.gov.pl
- 800 676 676
- Al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa

Royaume-Uni – autorités désignées (« Prescribed Persons »)

Au Royaume-Uni, les signalements externes sont adressés à ce qu'on appelle les « prescribed persons ». Il s'agit d'autorités de contrôle désignées par les pouvoirs publics, habilitées à recevoir des signalements dans

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

leur domaine spécifique. Le Royaume-Uni ne dispose pas d'une autorité centrale chargée de recevoir ou de transmettre les signalements. Il incombe au lanceur d'alerte de choisir l'autorité compétente appropriée. La liste complète et la plus récente des organismes désignés, y compris leurs coordonnées, est disponible auprès du gouvernement britannique : <https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies>

Voici quelques exemples d'autorités désignées courantes :

Domaine	Organisation	Contact
Télécommunications, médias, sécurité en ligne	Office of Communications (Ofcom)	Tel. 0300 123 3333 / 020 7981 3040; PO Box 1285, Warrington WA1 9GL; www.ofcom.org.uk [gov.uk]
Services financiers, marchés, comportement des marchés	Financial Conduct Authority (FCA)	Via GOV.UK prescribed list (online reporting) [gov.uk]
Droit de la concurrence	Competition and Markets Authority (CMA)	Via GOV.UK prescribed list [gov.uk]
Confidentialité et protection des données	Information Commissioner's Office (ICO)	Via GOV.UK prescribed list; www.ico.org.uk [gov.uk]
Bien-être au travail	Health and Safety Executive (HSE)	Via GOV.UK prescribed list; www.hse.gov.uk [gov.uk]
Environnement et pollution de l'environnement	Environment Agency (England)	Via GOV.UK prescribed list [gov.uk]
Fiscalité, douanes, sécurité sociale	HM Revenue & Customs (HMRC)	Via GOV.UK prescribed list [gov.uk]
Fraude, corruption et pots-de-vin graves ou complexes	Serious Fraud Office (SFO)	Via GOV.UK prescribed list [gov.uk]
Intervention policière	Independent Office for Police Conduct (IOPC)	Via GOV.UK prescribed list [gov.uk]
Comportements répréhensibles des entreprises, insolvabilité, fraude commise par les administrateurs ou la direction	Insolvency Service – Intelligence Team	Via GOV.UK prescribed list [gov.uk]

France – Défenseur des droits (orientation/renvoi vers l'autorité compétente)

Le Défenseur des droits informe les lanceurs d'alerte de leurs droits, les aide à choisir le canal de signalement externe approprié et peut transmettre les signalements à l'autorité compétente en fonction du sujet ou du domaine concerné.

- via un formulaire en ligne (site Défenseur des droits)
- +33 (0)9 69 39 00 00 (lu–ve, pendant les heures de bureau ; coût d'un appel local)
- Défenseur des droits – Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07

France – CNIL (autorité compétente : confidentialité/protection des données)

- depotplainte@cnil.fr
- +33 (0)1 53 73 22 22
- 3 Place de Fontenoy, TSA 80715, 75334 Paris Cedex 07

Les lanceurs d'alerte souhaitant effectuer un signalement externe doivent sélectionner l'instance compétente en fonction de la nature des faits signalés. En cas de doute, ils peuvent s'adresser à un conseiller juridique.

Le canal de signalement externe fournira, **dans un délai de trois (3) mois** ou, dans des cas particuliers, de **six (6) mois**, un retour d'information au lanceur d'alerte concernant le suivi prévu ou les mesures prises, ainsi que les motifs de ce suivi, sauf si une disposition légale s'y oppose. Le canal de signalement externe informe le lanceur d'alerte de l'issue finale des enquêtes.

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

Les autorités compétentes peuvent décider de clore la procédure lorsqu'elles estiment que l'infraction signalée est manifestement mineure ou qu'elle a déjà fait l'objet d'un signalement antérieur portant sur les mêmes faits, sans qu'aucun élément nouveau n'ait été apporté. Elles informent alors le lanceur d'alerte de leur décision et des motifs qui la fondent.

Lorsqu'il s'adresse à une instance désignée, le lanceur d'alerte doit avoir des raisons valables de croire que les informations communiquées sont, pour l'essentiel, exactes et que cette instance est compétente pour recevoir le signalement concernant les faits dénoncés.

6 Divulcation d'une infraction dans des circonstances exceptionnelles

Un lanceur d'alerte, y compris lorsqu'il agit de manière anonyme, qui rend publiques des informations relatives à une infraction, notamment par l'intermédiaire des médias, peut bénéficier d'une protection s'il remplit les conditions suivantes :

1. Le lanceur d'alerte a d'abord effectué un signalement interne ou externe conformément aux dispositions des points b) ou c), mais aucune mesure appropriée n'a été prise ; ou
2. Le lanceur d'alerte a des raisons fondées de penser que :
 - l'infraction peut constituer une menace ou un danger réel pour l'intérêt général ; ou
 - il existe un risque de représailles en cas de signalement externe ou qu'il est peu probable qu'il soit efficacement remédié à l'infraction en raison des circonstances particulières de l'affaire, notamment lorsque des éléments de preuve risquent d'être dissimulés ou détruits, ou lorsqu'une autorité pourrait s'être entendue avec l'auteur de l'infraction ou être elle-même impliquée dans celle-ci.

7 Garanties relatives à la situation du lanceur d'alerte

A. Conditions de protection

Le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection dès lors qu'il a des raisons valables de croire que les informations communiquées sont exactes et relèvent du champ d'application de la présente procédure. Les lanceurs d'alerte ayant effectué un signalement de manière anonyme et dont l'identité est ultérieurement établie peuvent également bénéficier de cette protection.

La protection contre les représailles ne s'applique pas uniquement au lanceur d'alerte : elle peut également bénéficier aux facilitateurs, aux membres de sa famille ainsi qu'aux personnes morales qui lui sont liées.

Les personnes physiques et morales suivantes bénéficient également d'une protection lorsqu'elles ont des motifs valables de penser que le lanceur d'alerte remplit les conditions requises pour en bénéficier :

- Les facilitateurs ;
- Les tiers liés au lanceur d'alerte et susceptibles de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel, tels que ses collègues ou les membres de sa famille ;
- Les entités juridiques dont le lanceur d'alerte est propriétaire, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il entretient, d'une autre manière, un lien dans un contexte professionnel.

B. Confidentialité

Le responsable des signalements, ainsi que les membres du personnel habilités à recevoir les signalements et à en assurer le suivi, veille à préserver la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte. Le responsable des signalements est désigné notamment en raison de son aptitude à garantir la confidentialité du traitement des dossiers et de l'identité des lanceurs d'alerte, ainsi que de son indépendance, afin de prévenir tout conflit d'intérêts. Plus précisément, tout au long de la procédure, il est interdit de divulguer l'identité du lanceur d'alerte ou toute information permettant de l'identifier. Cette obligation de confidentialité s'applique également lorsque l'identité d'un lanceur d'alerte ayant effectué un signalement de manière anonyme peut être établie, directement ou indirectement, à partir d'autres informations.

Le responsable des signalements peut uniquement divulguer l'identité du lanceur d'alerte :

- si le lanceur d'alerte donne son consentement libre et explicite (par écrit) à cet effet ; ou
- si le lanceur d'alerte enfreint lui-même délibérément la confidentialité.

La confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte ne s'applique pas lorsque la divulgation de celle-ci est imposée par une disposition légale impérative dans le cadre d'une enquête menée par les autorités

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

nationales ou d'une procédure judiciaire. L'autorité compétente informe au préalable le lanceur d'alerte des motifs justifiant cette divulgation, sauf lorsque cette information est susceptible de compromettre l'enquête ou la procédure judiciaire.

Toute personne impliquée, directement ou indirectement, dans le traitement d'un signalement d'infraction présumée est tenue de préserver la confidentialité de toute information qui lui a été communiquée ou dont elle a eu connaissance dans ce cadre, notamment en ce qui concerne le signalement, l'enquête préliminaire et l'enquête proprement dite. Ces informations ne peuvent être communiquées à des personnes qui ne sont pas habilitées à en prendre connaissance, dans la mesure où cette obligation découle de la nature même de l'affaire.

Le canal de signalement interne est conçu, organisé et géré de manière à garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et, le cas échéant, des tiers mentionnés dans le signalement. Il est uniquement accessible aux membres du personnel dûment habilités.

C. Prévention des représailles, telles que des sanctions ou un traitement inéquitable

Une mesure de représailles désigne tout acte ou toute omission, direct ou indirect, intervenant dans un contexte professionnel à la suite d'un signalement ou d'une divulgation, interne ou externe, qui cause ou est susceptible de causer un préjudice injustifié au lanceur d'alerte. Toute forme de représailles, y compris les menaces et les tentatives de représailles, est interdite et concerne notamment :

- la suspension, la mise à l'écart temporaire, le licenciement ou des mesures similaires ;
- la rétrogradation ou le refus de promotion ;
- le transfert de tâches, le changement de lieu de travail, la baisse de salaire, la modification des horaires de travail ;
- le refus d'une formation ;
- l'évaluation négative des performances ou une référence professionnelle négative ;
- l'imposition ou l'application d'une mesure disciplinaire, d'un avertissement ou d'une autre sanction, telle qu'une sanction financière ;
- la contrainte, l'intimidation, le harcèlement ou l'exclusion ;
- la discrimination, le traitement défavorable ou inégal ;
- la non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, dans le cas où l'employé avait des raisons légitimes de s'attendre à ce qu'on lui propose un contrat à durée indéterminée ;
- le non-renouvellement ou la résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- tout préjudice, notamment toute atteinte à la réputation, y compris sur les réseaux sociaux, ainsi que tout préjudice financier, notamment la perte de chiffre d'affaires ou de revenus ;
- l'inscription sur une liste noire, en vertu d'un accord formel ou informel applicable à l'ensemble d'un secteur ou d'une branche d'activité, ayant pour effet d'empêcher la personne concernée de trouver un emploi dans ce secteur ou cette branche ;
- la résiliation anticipée ou la résiliation d'un contrat de fourniture de biens ou de services ;
- le retrait d'une licence ou d'un permis ;
- l'orientation vers des services psychiatriques ou médicaux.

Les lanceurs d'alerte qui agissent conformément à la présente réglementation peuvent effectuer un signalement sans que cela ne porte atteinte à leurs droits au titre du droit du travail ni qu'ils aient à craindre d'autres conséquences négatives. En d'autres termes, ils ne peuvent subir aucun préjudice dans le cadre de leurs fonctions du fait du signalement effectué, pour autant qu'ils aient agi de bonne foi.

Les représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte à la suite d'un signalement de bonne foi sont considérées comme étant une violation grave du présent règlement en matière de signalement et du code de conduite de Smulders, ainsi que comme une violation du code de conduite d'EIFFAGE. Dans ce cas, Smulders prendra les mesures appropriées pour protéger le lanceur d'alerte et sanctionner les responsables de ces représailles.

Les lanceurs d'alerte estimant avoir subi des conséquences négatives à la suite d'un signalement doivent en informer le plus rapidement possible la personne chargée du traitement du signalement. La personne victime de représailles peut également introduire une plainte motivée auprès du coordinateur fédéral. Si celui-ci constate l'existence d'un soupçon raisonnable de représailles, il engagera une procédure de protection extrajudiciaire. Le coordinateur fédéral chargé de traiter cette plainte est le Médiateur fédéral, dont

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

les coordonnées figurent au chapitre 5 E. « DÉPÔT D'UN SIGNALEMENT VIA LE CANAL DE SIGNALEMENT EXTERNE DES POUVOIRS PUBLICS ».

Le coordinateur fédéral vérifie auprès de Smulders s'il existe un soupçon raisonnable de représailles. Smulders répond à la demande du coordinateur fédéral dans un délai de vingt (20) jours.

Protection juridique (R-U)

Au Royaume-Uni, les employés qui effectuent un signalement protégé bénéficient d'une protection légale en vertu du Public Interest Disclosure Act 1998 et de l'Employment Rights Act 1996.

Cette protection couvre notamment tout préjudice subi en raison d'un signalement protégé, ainsi que le licenciement abusif de plein droit lorsqu'il est principalement motivé par un tel signalement.

8 Abus du règlement en matière de signalement

Smulders part du principe que les lanceurs d'alerte agissent de bonne foi. Si, à l'issue d'un examen approfondi, le responsable des signalements ne peut confirmer le bien-fondé d'un signalement ou si celui-ci s'avère infondé, aucune mesure ne sera prise à l'encontre du lanceur d'alerte ayant effectué le signalement de bonne foi.

Smulders ne peut toutefois tolérer que des lanceurs d'alerte effectuent délibérément des signalements dont ils savent, ou sont raisonnablement censés savoir, qu'ils sont inexacts. Tout signalement délibérément faux pourra faire l'objet de sanctions appropriées, conformément aux dispositions du règlement de travail applicables en la matière. Le lanceur d'alerte ayant agi de mauvaise foi peut être tenu responsable des dommages causés à une personne du fait d'un signalement faux.

Les lanceurs d'alerte qui communiquent ou rendent délibérément publiques des informations qu'ils savent fausses s'exposent également à des poursuites pénales pour atteinte à l'honneur ou à la réputation d'autrui.

9 Traitement des données à caractère personnel et droits associés

Smulders est responsable du traitement des données à caractère personnel effectué dans le cadre de la présente procédure de signalement. Pour les lanceurs d'alerte résidant au Royaume-Uni et pour les activités de traitement effectuées au Royaume-Uni, les références au RGPD figurant dans la présente politique doivent être interprétées comme étant des références au RGPD britannique, tel que complété par le Data Protection Act 2018.

Cela implique que tant le lanceur d'alerte que la personne concernée peuvent s'adresser à Smulders pour exercer leurs droits d'accès, de rectification, de portabilité et de suppression des données, sous réserve des restrictions suivantes :

- La personne concernée par le signalement ne peut accéder à l'identité du lanceur d'alerte ni à celle des tiers concernés, ni à aucune information susceptible de permettre leur identification, sauf avec leur consentement ou en cas de faux signalement, d'allégations diffamatoires de la part du lanceur d'alerte ou de faux témoignage d'un tiers ;
- Le lanceur d'alerte ne peut pas non plus accéder aux données à caractère personnel de la personne mise en cause ni à celles de tiers, sauf lorsqu'il ressort de l'enquête que cette personne l'a accusé à tort, par exemple en affirmant qu'il était lui-même impliqué dans les pratiques abusives signalées, ou lorsque des tiers ont agi de mauvaise foi, notamment en fournissant un faux témoignage.
- Les données à caractère personnel des parties concernées ne seront pas supprimées tant que l'enquête interne et/ou externe (policière, judiciaire ou administrative) sera en cours.
- Les données à caractère personnel ne seront pas transférées vers des pays tiers n'offrant pas un niveau de protection adéquat.

Au cours de la procédure de signalement, outre les faits, le nom, la fonction et les coordonnées du lanceur d'alerte et de l'accusé seront traités.

Le traitement de ces données à caractère personnel est nécessaire au respect des obligations découlant de la loi du 28 novembre 2022 relative à la protection des lanceurs d'alerte signalant des violations du droit de l'Union ou du droit national commises au sein d'une entité juridique du secteur privé (article 6, paragraphe 1, point c), du RGPD).

La transmission d'un signalement à un sous-traitant, tel qu'un prestataire de services de stockage dans le cloud ou un fournisseur d'outils de gestion des signalements, peut être fondée sur les intérêts légitimes de

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

Smulders à assurer un traitement efficace des données dans le cadre de la gestion des signalements, notamment afin de garantir l'anonymat et de gérer les droits d'accès (art. 6, paragraphe 1, point f), du RGPD). Si vous effectuez un signalement au moyen d'un enregistrement vocal, le traitement de celui-ci repose sur votre consentement (art. 6, paragraphe 1, point a), du RGPD).

Le lanceur d'alerte peut, à tout moment, contacter Smulders à l'adresse e-mail privacy@smulders.com pour toute question relative aux garanties mises en place afin de protéger les données à caractère personnel ou au traitement de ses données dans le cadre de la présente procédure de signalement. Il peut également utiliser cette adresse pour exercer ses droits d'accès, de rectification, de portabilité ou d'effacement de ses données à caractère personnel, dans la mesure où les conditions légales applicables à l'exercice de ces droits sont remplies.

Si, après avoir contacté Smulders, le lanceur d'alerte souhaite tout de même déposer une plainte concernant le traitement de ses données à caractère personnel, il peut s'adresser à l'autorité de contrôle compétente, à savoir l'Autorité de protection des données.

L'autorité publique chargée de la gestion du canal de signalement externe agit en tant que responsable du traitement. Cela signifie que, dans le cas de signalements externes, le lanceur d'alerte peut s'adresser à l'autorité publique pour faire valoir ses droits.

Les autorités compétentes et l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme (accessible via ce lien : <https://federaalinstituutmensenrechten.be/fr/vous-avez-des-questions-contactez-nous> ou via info@firm-ifdh.be) informeront le lanceur d'alerte et le conseilleront sur les mesures de soutien, telles que :

- des informations et des conseils sur les voies de recours et les procédures disponibles offrant une protection contre les représailles, ainsi que sur les droits de la personne concernée ;
- des conseils techniques à l'intention des autorités chargées de la protection du lanceur d'alerte ;
- l'aide juridique et l'aide financière dans le cadre de procédures judiciaires ;
- un soutien technique, psychologique, médiatique et social.

10 Durée de conservation

Les données à caractère personnel traitées dans le cadre de la présente procédure de signalement ne sont conservées que pendant la durée nécessaire à la réalisation des enquêtes internes et/ou externes, notamment policières, judiciaires ou administratives. En cas de procédure policière, administrative, judiciaire ou disciplinaire, les données sont archivées à l'expiration du délai de prescription ou du délai de recours applicable, ou conservées pendant une durée maximale de deux mois à compter de l'expiration de ce délai.

11 Sanctions

Les infractions visées notamment au point « 4. Champ d'application » de la présente politique relative à la procédure de signalement, ainsi que les conclusions finales d'un examen mené à la suite d'une plainte déposée dans le cadre de cette procédure, peuvent donner lieu à des sanctions, notamment à un avertissement ou à un licenciement pour motif grave. Les sanctions applicables sont celles prévues, notamment, par le règlement de travail ou le contrat de travail.

Outre les sanctions prévues par le droit du travail, la personne concernée ou le lanceur d'alerte ayant agi de mauvaise foi peut, selon la nature de l'infraction et la législation applicable, être exposé à des sanctions supplémentaires, notamment à des sanctions pénales ou à l'obligation de réparer les dommages causés.

12 Collaboration de la direction

Afin d'assurer la bonne mise en œuvre de la présente procédure de signalement, la direction met en place les mesures suivantes :

- veiller à ce que la présente procédure soit facilement accessible et portée à la connaissance de l'ensemble des lanceurs d'alerte ;
- traiter avec la plus grande attention tout signalement relatif à une atteinte à l'intégrité, intervenir dans les meilleurs délais et garantir la confidentialité ainsi que la rigueur dans son traitement.

R-HRA-GR-003	Politique relative aux lanceurs d'alerte		Rév. :	1-0
			Date :	13/05/2026
Auteur :	Katy Rijnders	Validé par :	Joren Daenen, Inge Hendrix, Carine Delava, Katarzyna Dendewicz, Amanda Young, Jantine Stins	

13 Autres dispositions

Cette réglementation fera l'objet d'une évaluation dans les deux ans suivant son entrée en vigueur.
Dans les cas non prévus par la présente réglementation, la décision revient au président de la CTPI.