Politique relative aux lanceurs d'alerte

-

Groupe Spadel

Notice d'informations sur la politique	
Titre	Politique relative aux lanceurs d'alerte (la « **Politique** »)
Langue du document	Français
Service responsable	Département Juridique
Date de dernière mise à jour	26 juin 2026
Statut	Publié
Cible	L'ensemble des ouvriers, employés et administrateurs (ensemble, les « **collaborateurs** ») de Spadel SA ou de l'une de ses filiales (« **Spadel** » ou « **groupe Spadel** »), ainsi que toutes les personnes agissant pour son compte (tels que les consultants et mandataires) (les « **Représentants** ») et toutes les parties externes concernées.
Domaine d'application	La présente Politique s'applique à toutes les activités et opérations de Spadel (les « **Activités** »).
Révision obligatoire	26 juin 2029
Emplacement	Legal Department Public - Whistleblowing - Lanceurs d'alerte - Klokkenluiders - All Documents (sharepoint.com)

Révision

La Politique est révisée au moins une fois tous les trois (3) ans. S'il y a lieu, ces révisions sont coordonnées et validées par le Département Juridique.

Les utilisateurs sont invités à consulter la dernière version de la Politique. La section « Principales révisions » ci-dessous résume les dernières mises à jour de la Politique.

Principales révisions

Ces points clés offrent uniquement une vue d'ensemble des révisions de la Politique. Il convient de consulter la dernière version de la Politique pour prendre connaissance des modifications et/ou des compléments d'information apportés à la Politique.

Date de révision	Résumé des révisions
26 juin 2026	- Changement du fournisseur de logiciel pour la plate-forme en ligne et la hotline - Mise à jour de l'Annexe 2 reprenant une liste de personnes clés - Ajout d'une Annexe 5 reprenant des règles applicables à Devin EAD (Bulgarie) – *cette annexe ne figure que dans la version anglaise et bulgare de la Politique*

1. OBJECTIF

Spadel s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière d'éthique en affaires et de conformité juridique. Il est donc de la plus haute importance pour Spadel de disposer de procédures pertinentes permettant à ses collaborateurs de signaler toute inquiétude concernant une faute réelle ou présumée constatée dans le cadre des activités de Spadel, de manière responsable et efficace, tout en garantissant leur protection contre d'éventuelles représailles. La présente Politique est conforme à la section « Comment déclarer une infraction » du Code de conduite du Groupe Spadel.

La présente Politique traite des questions suivantes :

- ✓ En quoi consiste le lancement d'alerte ?
- ✓ Quelle Faute signaler ?
- ✓ Quand et comment effectuer un signalement ?
- ✓ Quelles mesures sont mises en place pour protéger le Lanceur d'alerte ?
- ✓ Quelle est la procédure de suivi interne ?
- ✓ Comment sont traitées les données à caractère personnel ?

2. EN QUOI CONSISTE LE LANCEMENT D'ALERTE ?

Lancer une alerte désigne le fait, pour les collaborateurs de Spadel ou des parties externes (par ex. clients, fournisseurs, etc.), de signaler de manière confidentielle ou anonyme un comportement illégal, malhonnête ou frauduleux au sein des activités de Spadel, tout en étant protégés contre d'éventuelles représailles.

La personne qui signale la Faute est un « **Lanceur d'alerte** ».

3. QUELLE FAUTE SIGNALER ?

3.1. Faute

Un Lanceur d'alerte peut signaler **un comportement illégal, malhonnête ou frauduleux** tel que (mais sans s'y limiter) :

a) une infraction ou un délit ;
b) une violation des lois, réglementations et/ou traités internationaux en vigueur ;
c) un manquement à des engagements contractuels de Spadel ;
d) une violation du Code de conduite et/ou d'autres politiques et procédures de Spadel ;
e) tout autre type de comportement contraire à l'éthique ou malhonnête (la « **Faute** »).

L'**Annexe 1** donne des exemples de Faute.

Un signalement dans le cadre de la Politique relative aux lanceurs d'alerte doit être effectué dans l'intérêt général du groupe Spadel. Les griefs personnels et les plaintes concernant un comportement inacceptable au travail ou une charge de travail excessive ne sont pas exclus des signalements en vertu de la Politique relative aux lanceurs d'alerte. Cependant, étant donné la nature personnelle d'un tel signalement, la procédure de suivi interne peut s'écarter de la Politique actuelle. La Personne de confiance (ou, à défaut, le responsable HR local) entendra néanmoins la plainte et fournira des informations sur les politiques locales applicables et les canaux disponibles par le biais desquels ces plaintes peuvent être traitées.

3.2. Signalement de bonne foi

Lorsqu'il transmet un signalement, un Lanceur d'alerte doit toujours agir **de bonne foi et sans contrepartie financière directe** et le signalement doit se fonder **sur des motifs raisonnables**. Lorsque le signalement contient des allégations fausses, infondées ou opportunistes, ou en cas de lancement d'une alerte dans le seul but de diffamer ou de causer un préjudice à autrui, Spadel peut prendre des mesures disciplinaires et/ou juridiques appropriées à l'encontre du Lanceur d'alerte.

Il n'incombe pas au Lanceur d'alerte d'enquêter sur la Faute ni de déterminer des mesures correctrices. Cette tâche revient à des gestionnaires de dossiers qualifiés qui exécutent les fonctions pertinentes en interne (voir section 6).

4. QUAND ET COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?

Si vous découvrez une Faute (potentielle) au sein des activités de Spadel, si vous en avez connaissance ou si vous avez des motifs raisonnables de suspecter une telle Faute, vous êtes invité à informer immédiatement Spadel de l'incident concerné.

Avant de signaler une Faute au titre de la présente Politique, vous êtes invité à envisager d'utiliser d'abord les canaux de signalement habituels (à savoir votre chef d'équipe (pour les ouvriers) ou votre manager (pour les employés) ou encore responsable RH local). Si, pour quelque raison que ce soit, vous vous sentez mal à l'aise ou réticent à l'idée de signaler une Faute par le biais des canaux de signalement habituels, l'outil de lancement d'alerte interne de Spadel constitue un autre canal par lequel vous pouvez signaler cette Faute de manière confidentielle ou anonyme.

4.1. Canaux de signalement

4.1.1. Canaux de lancement d'alerte internes

Un outil de lancement d'alerte interne en ligne (« **Outil de lancement d'alerte** ») est disponible au sein de Spadel. Cet outil de lancement d'alerte est opéré par un tiers, Formalize ApS – Whistleblower Software, et accessible 24h/24 365 jours par ans de deux manières :

- ✓ soit en ligne sur la plateforme: https://whistleblowersoftware.com/secure/EthicSpadel ;
- ✓ soit par téléphone :
  - pour la Belgique : +32 80 05 86 38
  - pour la France : +33 80008250959
  - pour les Pays-Bas : +31 8002 300611
  - pour la Bulgarie : +359 80008250959

  Introduisez le code PIN de Spadel 2035 lors d'un signalement par téléphone.

Il permet à un Lanceur d'alerte de signaler une Faute au siège social du groupe (« **Canal de signalement du Groupe** »), à l'organisation locale (« **Canal de signalement local** ») ou aux deux canaux simultanément (« **Canal de signalement local/du Groupe** »).

Lorsqu'il soumet le rapport, le Lanceur d'alerte doit décider si la Faute doit faire l'objet d'une enquête menée au niveau local et/ou par le siège social du groupe.

L'Outil de lancement d'alerte offre la possibilité de transmettre le signalement :

- ✓ à la Personne de confiance locale ou au Responsable RH local (en l'absence de Personne de confiance locale) au sein de l'organisation locale (voir l'**Annexe 2** pour connaître la liste des Personnes de confiance locales et autres personnes clefs) ;
- ✓ au Département Juridique ; ou
- ✓ à la Personne de confiance locale/Responsable RH local et au Département Juridique.

Les signalements par l'intermédiaire de l'outil en ligne peuvent être effectués par écrit ou oralement via la plateforme Internet ou verbalement par téléphone.

4.1.2. Canaux de signalement externes (Union Européenne)

Il est vivement recommandé d'envisager d'abord de signaler une Faute par l'intermédiaire des canaux de signalement habituels ou de l'Outil de lancement d'alerte de Spadel (voir section 4.1.1). Les signalements

internes restent la méthode la plus efficace pour permettre à Spadel de mener une enquête approfondie sur la question et d'adopter des mesures appropriées pour remédier à la Faute.

Au sein de l'Union européenne, un Lanceur d'alerte a la possibilité de signaler toute Faute relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937 à une autorité compétente locale chargée de recevoir et d'enquêter sur les rapports relatifs au lancement d'alertes (signalement externe). La liste des autorités compétentes locales pour le signalement externe sont jointes en **Annexe 3**.

4.2. Quelles informations inclure dans un rapport de lancement d'alerte ?

Un signalement doit être **suffisamment détaillé et documenté**, et doit comprendre les détails suivants (lorsque ces informations utiles sont connues) :

- ✓ description détaillée des événements et de la manière dont ils ont été portés à la connaissance du Lanceur d'alerte ;
- ✓ date et lieu des événements ;
- ✓ noms et postes des personnes impliquées, ou informations permettant de les identifier ;
- ✓ noms d'autres personnes susceptibles d'attester les faits signalés ;
- ✓ lorsqu'il soumet un signalement, le nom du Lanceur d'alerte (cette information ne sera pas demandée lors d'un signalement anonyme) ; et
- ✓ tout autre élément ou information susceptible d'aider l'équipe en charge de l'enquête à vérifier les faits.

Un Lanceur d'alerte est fortement invité à transmettre un signalement et à indiquer son nom. Cela facilite l'enquête interne ainsi que la mise en place des mesures requises pour la protection du Lanceur d'alerte (voir section 5).

5. QUELLES MESURES SONT MISES EN PLACE POUR PROTÉGER LE LANCEUR D'ALERTE

Spadel souhaite créer un environnement sûr où un Lanceur d'alerte se sent à l'aise pour signaler toute Faute au sein de l'organisation. À cette fin, les mesures de protection suivantes ont été mises en place :

- ✓ le **traitement confidentiel de l'identité** du Lanceur d'alerte ;
- ✓ la possibilité pour le Lanceur d'alerte de **rester anonyme lors de la transmission d'un signalement** , et
- ✓ **l'interdiction de toute forme de représailles** à l'encontre du Lanceur d'alerte et des parties liées.

5.1. Confidentialité du Lanceur d'alerte

L'identité du Lanceur d'alerte sera traitée **de manière strictement confidentielle**. Les mesures suivantes ont été adoptées afin d'assurer ce traitement strictement confidentiel :

- ✓ Les signalements sont gérés par les gestionnaires de dossiers et les dossiers sont conservés dans l'Outil de lancement d'alerte dédié, accessible uniquement aux personnes autorisées de l'équipe chargée de l'enquête ;
- ✓ Toutes les parties internes et externes impliquées dans l'enquête et dans les actions de suivi sont soumises à des obligations de stricte confidentialité. La divulgation non autorisée d'informations relatives aux enquêtes, au signalement ou à l'identité d'un Lanceur d'alerte ne sera pas tolérée et donnera lieu à des sanctions disciplinaires. Selon les circonstances, un tel comportement pourra également donner lieu à d'autres mesures, notamment des poursuites civiles ou pénales.

L'identité du Lanceur d'alerte ne sera **pas** divulguée, à moins que :

- ✓ le Lanceur d'alerte **consente explicitement** à sa divulgation ; ou
- ✓ la divulgation **soit exigée par la loi**.

Selon le type de Faute signalée, l'intervention des autorités publiques peut être légalement requise afin qu'une enquête officielle[1] soit diligentée. Le cas échéant, Spadel peut être tenue de donner le nom du Lanceur d'alerte aux autorités publiques, tout en préservant à tout moment la stricte confidentialité du Lanceur d'alerte. Spadel informera le Lanceur d'alerte lorsque son identité aura été donnée, sauf si une telle divulgation risque de compromettre les enquêtes ou poursuites judiciaires.

5.2. Anonymat

Un Lanceur d'alerte a la possibilité de rester **anonyme lors de la transmission d'un signalement** et lors des enquêtes ultérieures. Dans ce cas, l'Outil de lancement d'alerte garantit que l'identité du Lanceur d'alerte reste protégée et ne peut être découverte par quiconque ayant pris part à l'enquête.

Spadel a mis en place les mesures suivantes pour garantir l'anonymat du Lanceur d'alerte :

- ✓ à aucun moment il ne sera demandé au Lanceur d'alerte de révéler son identité ;
- ✓ l'Outil de lancement d'alerte garantit que l'identité du Lanceur d'alerte est protégée et qu'il n'existe aucun moyen de découvrir son identité ;
- ✓ tout au long de la procédure de suivi, le Lanceur d'alerte peut refuser de répondre aux questions qui, selon lui, pourraient l'identifier.

Spadel déploiera tous les efforts raisonnables pour mener une enquête sur un signalement anonyme, mais remarque que dans certains cas, il existe des limites à ce qui peut être accompli lorsque le Lanceur d'alerte choisit de rester anonyme.

5.3. Absence de représailles

Il ne sera toléré aucune forme de représailles, menace, sanction ou discrimination à l'encontre du Lanceur d'alerte, des tiers liés au Lanceur d'alerte (par ex. collègues ou proches) ou de quiconque ayant aidé le Lanceur d'alerte à transmettre un signalement ou ayant pris part à l'enquête. Spadel prendra les mesures appropriées à l'encontre de quiconque exerce des représailles ou menaces de représailles.

Si un Lanceur d'alerte, des tiers liés au Lanceur d'alerte ou quiconque ayant aidé le Lanceur d'alerte craignent de subir des représailles ou ont l'impression d'avoir déjà fait l'objet de représailles, ils doivent immédiatement faire part de leurs inquiétudes au Compliance Officer (voir **Annexe 4** pour connaître les coordonnées).

Le Compliance Officer examinera l'affaire en toute neutralité et s'assurera que les mesures appropriées sont prises pour prévenir ou remédier aux mesures de représailles.

6. QUELLE ET LA PROCÉDURE DE SUIVI INTERNE ?

Les signalements internes effectués par les canaux de signalement habituels (c'est-à-dire sans passer par l'Outil de lancement d'alerte(voir section 4.1.1) seront directement traités en interne, sans respect de la procédure décrite ci-dessous réservée à tous les signalements effectués par l'Outil de lancement d'alerte.

[1] Pour les signalement en lien avec les activités de Devin EAD et tombant sous le champ d'application de la loi bulgare relative à la protection des lanceurs d'alerte, les signalements doivent être enregistrés par Spadel auprès de la Commission bulgare sur la protection des données, voir **Annexe 5** (uniquement disponible en version bulgare et anglaise).

6.1. Accusé de réception

Dans les 7 jours suivant la réception du signalement, un gestionnaire de dossiers enverra un **accusé de réception** au Lanceur d'alerte via l'Outil de lancement d'alerte.

6.2. Enquête

Le signalement fera **l'objet d'une enquête menée rapidement et avec diligence** conformément à la présente Politique. Toutes les enquêtes seront menées de manière approfondie et dans respect des principes de confidentialité, d'impartialité et d'équité vis-à-vis de toutes les personnes impliquées. Le gestionnaire de dossiers peut contacter le Lanceur d'alerte pour obtenir davantage d'informations et/ou de preuves concernant la Faute. Lorsque cela est nécessaire pour mener une enquête approfondie et confidentielle, des parties externes (par exemple, des conseillers externes, des cabinets d'enquête, des cabinets comptables, etc.) peuvent être impliquées.

Le gestionnaire de dossiers et l'équipe responsable de l'enquête dépendent du fait que le Lanceur d'alerte ait transmis le signalement à la Personne de confiance locale, au Département Juridique ou aux deux.

6.2.1. Personne de confiance locale ou Responsable RH local (canal de signalement local)

Lorsque le signalement a été transmis à la Personne de confiance locale/Responsable RH local, l'**enquête** est menée **au niveau local**. Le Directeur RH Groupe et les autres représentants du service de RH local[2] peuvent apporter leur concours selon le principe du strict besoin d'en connaître. Ensemble, ils forment l'équipe d'enquête locale.

Lorsque la Faute révèle un problème plus structurel ou implique plusieurs sociétés du groupe, la Personne de confiance locale/Responsable RH local peut demander l'aide du Département Juridique ou de l'Auditeur Interne, sous réserve du traitement confidentiel de l'identité du Lanceur d'alerte. L'identité du Lanceur d'alerte ne peut être révélée au Département Juridique ou à l'Auditeur Interne qu'avec le consentement écrit explicite du Lanceur d'alerte. Lorsqu'un signalement est soumis de manière anonyme, l'identité du Lanceur d'alerte n'est jamais divulguée, ni à l'équipe d'enquête locale, ni au Département Juridique ou à l'Auditeur Interne impliqués pour prêter assistance, sauf si le Lanceur d'alerte décide volontairement de divulguer son identité lors de la phase d'enquête.

6.2.2. Département Juridique (canal de signalement Groupe)

Lorsque le signalement a été transmis au Département Juridique, l'**enquête** est menée au **niveau du groupe**. Le Département Juridique prend la tête de l'enquête et peut impliquer l'Auditeur Interne et le Directeur RH Groupe selon le principe du strict besoin d'en connaître. Ensemble, ils forment l'équipe d'enquête de la société. Le Département RH local prendra part uniquement à l'enquête, sous réserve du traitement confidentiel de l'identité du Lanceur d'alerte. L'identité du Lanceur d'alerte ne sera révélée au Département RH local qu'avec le consentement écrit explicite du Lanceur d'alerte. Lorsqu'un signalement est soumis de manière anonyme, l'identité du Lanceur d'alerte n'est jamais divulguée, ni à l'équipe d'enquête de la société, ni au Département RH local impliqués pour prêter assistance, sauf si le Lanceur d'alerte décide volontairement de divulguer son identité lors de la phase d'enquête.

6.2.3. Personne de confiance/Responsable RH local et Département Juridique

Lorsque le signalement a été transmis à la Personne de confiance locale/Responsable RH local et au Département Juridique, la Personne de confiance locale/Responsable RH local et le Département Juridique doivent **se concerter** et décider qui doit prendre la tête de l'enquête en tenant compte du type de Faute et des personnes impliquées.

[2] Le service de RH local fait référence à la fonction RH locale ou, en l'absence de fonction RH locale, à la direction locale ayant des responsabilités en matière de RH.

D'autres représentants du Département RH local, l'Auditeur Interne ou le Directeur RH Groupe peut prendre part à l'enquête selon le principe du strict besoin d'en connaître.

6.2.4. Conflits d'intérêts

La ou les personnes impliquées dans la Faute signalée par le Lanceur d'alerte seront exclues de l'équipe en charge de l'enquête et ne seront pas non plus autorisées à participer à l'examen du signalement ni à déterminer les mesures à prendre, le cas échéant, du fait de ce rapport. À cet égard, lorsqu'un signalement est soumis via l'Outil de lancement d'alerte, le Lanceur d'alerte peut également choisir d'exclure manuellement l'une des personnes clés de l'équipe d'enquête locale ou de la société afin d'éviter que cette personne soit notifiée du signalement.

Si cette procédure nécessite l'exclusion d'une majorité de membres de l'équipe chargée de l'enquête, la tâche d'examiner le signalement et de déterminer les mesures appropriées sera confiée par le Président du Comité d'audit de Spadel SA à un responsable de l'enquête qui n'est pas concerné par ces conflits d'intérêts

6.3. Retour d'information

Au plus tard 3 mois après l'accusé de réception, le Lanceur d'alerte recevra **un retour d'information** via l'Outil de lancement d'alerte au sujet de l'enquête (en cours ou terminée) de son signalement.

6.4. Rapport

À la fin de l'enquête, l'équipe chargée de l'enquête préparera un rapport de synthèse décrivant les mesures d'investigation appliquées. Il est possible de partager une version anonymisée et non confidentielle de ce rapport de synthèse en dehors de l'équipe chargée de l'enquête (voir point 6.2 ci-dessus) avec la direction locale ou la direction générale, uniquement selon le principe du besoin d'en connaître, en vue d'arrêter une décision définitive.

6.5. Décision

L'équipe chargée de l'enquête, en collaboration avec la direction locale ou la direction générale (le cas échéant), prendra **une décision définitive** quant à la preuve de la Faute et définira les mesures appropriées nécessaires pour mettre un terme à la Faute et protéger la société.

Un membre de l'équipe chargée de l'enquête rédigera un rapport final reprenant une description des faits et exposant la décision définitive qui aura été prise :

- ✓ Dans l'hypothèse où la Faute est avérée, des mesures appropriées seront définies en vue de mettre un terme à la Faute et protéger la société ; ou
- ✓ Dans l'hypothèse où les enquêtes concluent à l'insuffisance ou à l'absence de preuves indiquant une Faute, aucune autre mesure ne sera prise.

Le Lanceur d'alerte est informé par le biais de l'Outil de lancement d'alerte de la conclusion du rapport et de la décision prise.

6.6. Tenue des dossiers

Les dossiers des signalements transmis par le Lanceur d'alerte seront conservés dans l'Outil de lancement d'alerte afin de garantir un traitement strictement confidentiel du signalement.

Lorsqu'un signalement est transmis verbalement via téléphone, le gestionnaire de dossiers prépare une transcription de l'enregistrement pour faciliter le traitement du signalement. Dans le cas d'un signalement verbal, le Lanceur d'alerte aura la possibilité de vérifier et de rectifier la transcription ou le procès-verbal de la réunion et sera invité à le valider.

Aucun dossier ne sera conservé plus longtemps que nécessaire et proportionné, et tout dossier sera supprimé 5 ans après la clôture de l'enquête, sauf si une période plus longue est requise par la loi applicable, des obligations

de conservation de preuves (litigation-hold obligations), des enquêtes réglementaires ou des délais de prescription légaux.

L'enquête doit être considérée comme terminée (i) lorsqu'il a été décidé de ne pas prendre d'autre mesure, ou (ii) lorsque tous les éléments d'action définis dans la décision définitive ont été mis en œuvre ou terminés. Dans le cas où le signalement donne lieu à des actions ou des procédures judiciaires, l'enquête doit être considérée comme terminée à l'expiration de tous les délais prévus pour les recours juridiques, ou à l'épuisement de ces recours.

7. AVERTISSEMENT RELATIF À LA PROTECTION DES DONNÉES DANS LE CADRE DU LANCEMENT D'UNE ALERTE

La présente Politique, en particulier cette section, a pour but de vous informer et de respecter nos obligations légales en matière de protection des données et de lancement d'alerte. Si vous êtes un Lanceur d'alerte, une personne faisant l'objet d'un signalement ou un autre tiers mentionné, nous traitons des données à caractère personnel vous concernant. Cette section sur la protection des données explique les modalités de traitement de vos données à caractère personnel aux fins de la présente Politique.

7.1. Généralités

Vos données à caractère personnel sont traitées par nous (Spadel SA, avenue des Communautés 110, 1200 Bruxelles) en tant que responsable du traitement des données ou par toute autre entité appartenant au groupe Spadel, lorsque cela est nécessaire pour traiter votre rapport. Concernant la fourniture du canal de signalement interne (Outil de lancement d'alertes), nous faisons appel à un prestataire de services (actuellement, Formalize ApS) considéré comme le sous-traitant et le destinataire de vos données à caractère personnel.

Vous pouvez nous contacter pour toute question relative au traitement de vos données à caractère personnel par courrier électronique à l'adresse privacy@spadel.com.

7.2. Quels types de données à caractère personnel traitons-nous ?

Lorsque vous êtes le Lanceur d'alerte, la personne faisant l'objet d'un signalement ou un autre tiers mentionné, nous traitons les informations qui nous sont communiquées. Il peut s'agir de votre nom, de votre fonction, de votre relation avec nous, d'informations sur la faute, d'infractions pénales, ou de soupçons de faute ou d'infraction, et d'informations sur les sanctions. Les informations signalées peuvent également inclure d'autres catégories particulières de données à caractère personnel, telles que des informations sur la race et l'origine ethnique, sur les convictions politiques, sur les croyances religieuses ou philosophiques, sur l'affiliation syndicale, sur la santé et sur les relations sexuelles ou l'orientation sexuelle.

Lorsque le Lanceur d'alerte a choisi de transmettre le signalement de manière anonyme, le signalement ne contient aucune information que nous pouvons lier au Lanceur d'alerte

7.3. Pourquoi traitons-nous vos données à caractère personnel ?

Nous ne traiterons les types de données à caractère personnel mentionnés ci-dessus que dans la mesure où ces données à caractère personnel nous sont fournies. En outre, nous traiterons le signalement afin de le prendre en charge, d'enquêter sur celui-ci et d'assurer son suivi, y compris l'enquête sur les allégations mentionnées dans le signalement. Le traitement de vos données à caractère personnel à ces fins repose sur notre intérêt légitime à créer un environnement de travail sûr et agréable et à assurer la sécurité de nos activités commerciales. Veuillez noter que si le rapport concerne des violations de la législation européenne, il est de notre obligation légale de traiter les données à caractère personnel mentionnées ci-dessus. En outre, si le rapport concerne des violations de lois spécifiques sur le travail visant à garantir le bien-être au travail, nous pouvons être légalement tenus de traiter ces données à caractère personnel.

Si le rapport mentionne des catégories particulières de données à caractère personnel, nous nous appuyons, selon le contenu du signalement, sur la nécessité de traiter ces données sur la base d'un intérêt public prioritaire,

sur les intérêts vitaux de la personne concernée si elle est physiquement ou légalement incapable de donner son consentement, ou sur la nécessité de traiter ces données à des fins de santé au travail.

En plus de ces finalités, nous pouvons également traiter vos données à caractère personnel aux fins suivantes :

Finalités	Fondement juridique
Respecter des obligations légales ou nous conformer à toute demande raisonnable de mandataires ou de représentants d'une autorité ayant compétence en matière d'application de la loi, d'autorités judiciaires, d'administrations ou d'instances publiques, y compris les autorités compétentes en matière de protection des données.	Respecter une obligation légale.
Transférer vos données à caractère personnel à la police ou aux autorités judiciaires à titre de preuve s'il existe des suspicions légitimes selon lesquelles vous auriez commis un acte illégal ou un délit.	Respecter une obligation légale.
Exercer ou défendre des droits en justice ou organiser notre défense.	Notre intérêt légitime à nous défendre dans le cadre de poursuites judiciaires.

7.4. Avec qui partageons-nous vos données à caractère personnel ?

En principe, nous ne partagerons vos données à caractère personnel avec personne, à l'exception des gestionnaires de dossiers de confiance travaillant pour nous, ainsi qu'avec notre fournisseur du canal de signalement interne (Outil de lancement d'alerte).

Toute personne ayant accès à vos données à caractère personnel sera toujours tenue de respecter des obligations légales ou contractuelles strictes visant à préserver la sécurité et la confidentialité de vos données à caractère personnel. Cela signifie que seuls les destinataires suivants recevront vos données à caractère personnel :

- ✓ vous ;
- ✓ gestionnaire(s) de dossiers de confiance ;
- ✓ les autorités gouvernementales ou judiciaires dans la mesure où nous sommes tenus de leur transmettre vos données à caractère personnel (p. ex. les autorités fiscales, la police ou autorité répressive) ;
- ✓ fournisseur du canal de signalement interne.

7.5. Combien de temps partageons-nous vos données à caractère personnel ?

Vos données à caractère personnel ne seront traitées qu'aussi longtemps que nécessaire pour atteindre les finalités décrites ci-dessus. Dans tous les cas, nous supprimerons les données à caractère personnel relatives à un rapport ou à une enquête conformément à la section 6.6 de la présente Politique, sauf si nous sommes tenus de les conserver pendant une période plus longue dans le cadre de poursuites judiciaires.

7.6. Que faisons-nous pour protéger vos données à caractère personnel ?

La sécurité et la confidentialité de vos données à caractère personnel que nous traitons sont très importantes pour nous. Par conséquent, nous avons pris des mesures pour nous assurer que toutes les données à caractère personnel traitées sont conservées en sécurité. Ces mesures comprennent le traitement des seules données à caractère personnel requises pour atteindre les finalités que nous vous avons communiquées. Nous avons

également pris des mesures techniques et organisationnelles pour sécuriser le canal de signalement interne (Outil de lancement d'alerte).

7.7. Quels sont vos droits ?

Vous avez le droit d'obtenir des informations sur les données à caractère personnel vous concernant que nous traitons et, si certaines exigences légales sont satisfaites, les droits de rectification, d'effacement et de limitation du traitement, ainsi que le droit de vous opposer au traitement des données. Si vous souhaitez exercer vos droits, veuillez nous contacter à l'adresse électronique mentionnée ci-dessous.

7.8. Des questions ou des réclamations ?

En cas de question ou de réclamation se rapportant à notre mode de traitement de vos données à caractère personnel, n'hésitez pas à nous contacter par courrier électronique à l'adresse : privacy@spadel.com. Vous avez également le droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité compétente en matière de protection des données.

ANNEXE 1 – EXEMPLES DE COMPORTEMENTS À SIGNALER

Cette liste énumère des exemples de comportements illégaux, malhonnêtes ou incorrects pouvant être signalés. Cette liste n'est pas exhaustive.

Domaine	Exemple de Faute
Sécurité des produits et sécurité alimentaire, intégrité des produits	Vous êtes contraint par votre responsable de mettre sur le marché des produits dépassant les normes de sécurité alimentaire, telles que certaines normes microbiologiques, sans approbation formelle du service Qualité. Vous savez qu'un produit portant la mention « 100% d'ingrédients d'origine naturelle » et prétendant se composer d'ingrédients d'origine exclusivement belge n'est en fait ni composé de de 100% d'ingrédients d'origine naturelle, ni d'ingrédients d'origine exclusivement belge. Après avoir d'abord pensé qu'il s'agit d'une erreur, vous l'avez signalé à votre responsable, qui a justifié cet étiquetage erroné par des raisons économiques.
Santé publique et environnement	Un avion de tourisme volant au kérosène s'est écrasé près d'une des sources « Spa » et a entrainé une importante pollution du sol. Les personnes responsables chez Spadel en ont connaissance mais ferment les yeux.
Protection des données et sécurité du système réseau	Vous remarquez que l'un de vos collègues, qui a accès aux données à caractère personnel de collaborateurs de Spadel, les vend à une société tierce à des fins commerciales.
Concurrence et antitrust	Vous assistez à une réunion entre Spadel et deux de ses principaux concurrents. La réunion a pour objet de convenir de prix fixes sur certains produits. Pareille entente est illégale car cet accord est un cartel, strictement interdit par le droit de la concurrence.
Toutes formes de malversations ou d'irrégularité financières telles que la fraude, la corruption, les pots-de-vin et le vol	Votre supérieur vous demande de payer des factures, mais vous savez que le montant est largement supérieur au montant des marchandises livrées. Vous n'êtes pas convaincu par les réponses données par votre supérieur lorsque vous lui avez demandé des explications.
Discrimination et harcèlement	Un collègue vous a raconté qu'il est victime d'un groupe d'autres collègues, qui se moquent constamment de lui et de son travail. Votre collègue est dans une grande détresse. L'un de vos collègues fait continuellement des remarques sexistes à un autre collègue.
Prévention du blanchiment d'argent et lutte contre le financement du terrorisme	Vous remarquez que des fonds provenant d'une entreprise avec laquelle nous n'avons aucune activité transitent par Spadel avant d'être redistribués à une filiale de cette entreprise.
Délit d'initié	Vous entendez l'un de vos collègues « initiés » indiquer à quelqu'un au téléphone que les résultats financiers de Spadel ne sont pas bons et conseiller à ce dernier de vendre ses actions dès à présent.
Accords d'entreprise ou fiscaux, questions comptables et d'audit	Vous remarquez que, par l'intermédiaire de ses filiales étrangères, Spadel effectue régulièrement des activités d'évasion fiscale.

Réseaux sociaux	Vous remarquez sur LinkedIn qu'un groupe de collègues divulgue une multitude de détails concernant un projet que vous savez confidentiel. Vous avez fait part de vos inquiétudes à vos collègues, mais ils refusent de supprimer la publication, en prétextant que c'est bénéfique pour leur CV.
Marchés publics – corruption	Votre supérieur vous demande d'envoyer à un fonctionnaire une montre très onéreuse accompagnée d'un bref message indiquant que « Spadel espère avoir le plaisir de collaborer » avec ledit fonctionnaire dans un avenir proche.

D'une manière plus générale, les comportements suivants peuvent également être signalés :

- ✓ Violation d'obligations légales, lois et directives réglementaires ;
- ✓ Toute forme d'activité criminelle ;
- ✓ Conduite inappropriée ou comportement contraire à l'éthique qui porte atteinte aux valeurs universelles et aux valeurs éthiques fondamentales telles que l'intégrité, le respect, l'honnêteté, le sens de la responsabilité et l'équité ;
- ✓ Non-divulgation de conflits d'intérêts ;
- ✓ Tentative de dissimulation d'un comportement illégal, malhonnête ou frauduleux.

ANNEXE 2 – LISTE DES PERSONNES DE CONFIANCE LOCALES ET AUTRES PERSONNES CLEFS

Cette liste énumère l'identité des personnes de confiance locales et autres personnes-clefs par entité du groupe.

Spadel SA ou Groupe **Avenue des Communautés 110, 1200 Bruxelles**	
Personne de confiance	Sophie Keller s.keller@spadel.com
Département Juridique	Sophie Keller s.keller@spadel.com et Laurence Hox l.hox@spadel.com
Auditeur Interne	David Coumans d.coumans@spadel.com
Directeur RH Groupe	Tatiana Goeminne t.goeminne@spadel.com
Responsable RH local	Christine Barbé c.barbe@spadel.com

Spa Monopole SA **Rue Auguste Laporte 34, 4900 Spa**	
Personne de confiance	Néant
Directeur RH Groupe	Tatiana Goeminne t.goeminne@spadel.com
Responsable RH local	*Pour les ouvriers :* Kathleen Boxho k.boxho@spadel.com *Pour les employés :* Kathleen Boxho k.boxho@spadel.com

Bru-Chevron SA **La Bruyère 151, 4987 Stoumont**	
Personne de confiance	Néant
Directeur RH Groupe	Tatiana Goeminne t.goeminne@spadel.com
Responsable RH local	Kathleen Boxho k.boxho@spadel.com

Spadel Nederland BV Brieltjenspolder 28 D NL-4921 PJ Made	
Personne de confiance	Néant
Directeur RH Groupe	Tatiana Goeminne t.goeminne@spadel.com
Responsable RH local	Christine Barbé c.barbe@spadel.com

SA Les Eaux Minérales de Ribeauvillé 48 route de Bergheim, 68150 Ribeauvillé	
Personne de confiance	Néant
Directeur RH Groupe	Tatiana Goeminne t.goeminne@spadel.com
Responsable RH local	Servanne Proy s.proy@spadel.com

SAS Les Grandes Sources de Wattwiller 2 rue Guebwiller, 68700 Wattwiller	
Personne de confiance	Néant
Directeur RH Groupe	Tatiana Goeminne t.goeminne@spadel.com
Responsable RH local	Servanne Proy s.proy@spadel.com

Devin EAD 13B, Tintyava Street, Entrance A, Floor 5, Sofia	
Personne de confiance	Néant
Juriste local	Zlatna Georgieva z.georgieva@spadel.com
Directeur RH Groupe	Tatiana Goeminne t.goeminne@spadel.com
Responsable RH local	Ekaterina Kararizova E.Kararizova@spadel.com

ANNEXE 3 - LISTE DES AUTORITÉS COMPÉTENTES LOCALES POUR LE SIGNALEMENT EXTERNE

Belgique	
Autorités compétentes pour signalement externe	L'autorité (ou les autorités) compétente(s) doit (doivent) encore être désignée(s) par arrêté royal. En l'absence d'une telle désignation, les médiateurs fédéraux assumeront ce rôle. Médiateur fédéral www.federaalombudsman.be

Pays-Bas	
Autorités compétentes pour signalement externe	*Huis voor Klokkenluiders/Dutch Whistleblowers Authority* www.huisvoorklokkenluiders.nl *Autoriteit Consument en Markt* (ACM) s'agissant de violations du droit des consommateurs www.acm.nl *Autoriteit persoonsgegevens* (AP) s'agissant de violations en matière de protection des données personnelles www.autoriteitpersoonsgegevens.nl *De Nederlandsche Bank N.V.* (DNB) et *Autoriteit Financiële Markten* (AFM) s'agissant de violations des règles de droit économique et financier www.dnb.nl www.afm.nl

France	
Autorités compétentes pour signalement externe	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) Haute Autorité de Santé (HAS) Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) Direction générale du travail (DGT) Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) Défenseur des droits Autorités judiciaires Institution, organe ou organisme de l'Union européenne (UE) compétent s'agissant d'une violation d'un droit de l'UE Plus d'informations sur le site : Lanceurs d'alerte en entreprise | Service-public.fr (ou https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32031)

Bulgarie	
Autorités compétentes pour signalement externe	*Commission for personal data protection* 1592, Sofia, 2 prof. Tzvetan Lazarov Blvd. Plus d'informations sur le site: https://www.cpdp.bg/

ANNEXE 4 – COORDONNEES DU COMPLIANCE OFFICER

Le Compliance Officer du Groupe à la date de dernière mise à jour de la présente Politique est :

Sophie Keller
s.keller@spadel.com
+32 473 674 599

ANNEXE 5 – RÈGLES SPECIFIQUES POUR DEVIN EAD

Cette annexe 5 n'existe qu'en version bulgare et anglaise.