



# Politique d'alerte



## 1. Introduction

Nous sommes particulièrement attachés aux valeurs de notre Groupe (« la société »). Elles constituent le fondement de notre conduite et de nos relations avec nos clients, nos membres, nos fournisseurs, nos actionnaires et toutes les autres parties prenantes. La société s'engage à garantir le respect des règles et à promouvoir une culture d'entreprise éthique en observant les normes les plus strictes en matière d'équité, d'honnêteté et d'intégrité dans le cadre de ses activités commerciales.

## 2. Objectif

La présente politique a été mise en place pour garantir le traitement efficace, sûr, approprié et conforme à la loi sur les sociétés (Corporations Act) de 2001 (Cth) (la loi) de tout comportement répréhensible ou de toute situation inappropriée en lien avec les activités de la société.

La société encourage le signalement de tout cas de suspicion de comportement contraire à l'éthique, illégal, immoral, frauduleux ou indésirable impliquant les activités de la société et elle prévoit des protections et des actions pour les personnes qui divulguent un tel comportement sans qu'elles puissent craindre d'être victimes ou de subir des représailles.

La présente politique sera communiquée à tous les employés et cadres de la société à leur prise de fonction et sera également disponible via le logiciel d'alerte.

La présente politique est également accessible aux personnes extérieures à la société et peut être consultée sur son site Internet.

La société peut inviter les cadres, les cadres supérieurs et les employés à participer à des cours afin d'assurer une formation continue adaptée à l'application de la politique.

## 3. Champ d'application

La présente politique s'applique à toute personne qui est ou a été vis-à-vis de la société : employé, cadre, administrateur, prestataire (y compris les sous-traitants et les employés des prestataires), fournisseur (y compris les employés des fournisseurs), consultant, audit, associé, et parent, personne à charge, conjoint, ou personne à charge d'un conjoint de l'une des personnes susmentionnées.

La présente politique s'applique aux personnes susmentionnées dans tous les pays où la société exerce une activité.

## 4. Conduite à signaler

Vous pouvez faire un signalement ou une déclaration en vertu de la présente politique si vous avez des motifs raisonnables de croire qu'un administrateur, un cadre, un employé, un contractant, un fournisseur, un consultant ou une autre personne ayant des relations d'affaires avec la société a eu une conduite :

- malhonnête, frauduleuse ou immorale ;
- illégale (tels que le vol, le trafic ou l'usage de drogues illicites, la violence ou la menace de violence et les dommages criminels à la propriété) ;
- non conforme à l'éthique, y compris toute violation des politiques de la société telles que le code d'éthique ;
- source d'oppression ou de négligence grave ;
- potentiellement préjudiciable à la société, à ses employés ou à un tiers ;
- preuve d'un comportement répréhensible ou d'une situation inadaptée ;

- dangereuse, ou susceptible de l'être pour le public ou le système financier ;
- de harcèlement, de discrimination, de victimisation ou de brimades.

Toute déclaration qui n'entre pas dans le cadre de la définition de la conduite à signaler ne fera pas l'objet d'une protection juridique. Il appartiendra à la société de décider si elle considère qu'il existe le moindre soupçon raisonnable de conduite à signaler et/ou si la conduite constitue « un comportement répréhensible ou une situation inadaptée » au sens juridique. Pour éviter toute ambiguïté, les griefs personnels liés au travail sont exclus de la conduite à signaler. Un grief personnel lié au travail est un grief relatif à une question liée à l'emploi actuel ou ancien d'un membre du personnel, ayant des implications (ou tendant à avoir des implications) pour cette personne personnellement et n'ayant pas d'implications plus larges pour la société. Voici quelques exemples de griefs personnels liés au travail :

- Un conflit entre un membre du personnel et un autre employé.
- Une décision relative à l'embauche, au transfert ou à la promotion du membre du personnel.
- Une décision relative aux conditions d'embauche du membre du personnel.
- La décision de suspendre ou de mettre fin à l'embauche du membre du personnel ou de prendre des mesures disciplinaires à son encontre.

Les griefs personnels liés au travail doivent être signalés à votre supérieur hiérarchique.

## 5. Procéder à une déclaration

La société compte sur ses employés pour maintenir un environnement professionnel propice aux comportements honnêtes et éthiques. Dans ce sens, si vous avez connaissance d'un comportement à signaler, vous êtes censé le déclarer dans le cadre de la présente politique. Les modes de signalement ou de déclaration d'un problème ou d'un comportement que vous jugez inapproprié sont multiples et décrits ci-après.

### Signalement interne

Vous pouvez faire une déclaration auprès de votre service juridique ou à votre service des ressources humaines.

En dehors des heures de bureau, vous pouvez faire une déclaration en contactant les responsables juridiques ou des ressources humaines susmentionnés par courrier électronique ou par courriel interne à [corporate.compliance@europesnacks.com](mailto:corporate.compliance@europesnacks.com).

Nous vous encourageons également à contacter votre service juridique ou votre service des ressources humaines pour obtenir les informations supplémentaires dont vous pourriez avoir besoin avant de procéder à une déclaration ou pour toute clarification concernant la présente politique.

Si vous n'êtes pas en mesure d'utiliser l'une des voies de signalement susmentionnées, la déclaration peut être faite à un « destinataire éligible » au sein de la société. Les bénéficiaires éligibles sont les suivants : cadres ; directeurs ; cadres supérieurs ; auditeurs ou membres d'une équipe d'audit effectuant un audit de la société ; actuaire.

Le responsable de la protection des lanceurs d'alerte ou le bénéficiaire éligible préservera vos intérêts et garantira l'intégrité du dispositif de signalement.

## Signalement externe

Si vous n'êtes pas à l'aise pour faire un signalement interne, ou si vous avez fait un signalement interne, mais qu'aucune mesure n'a été prise dans un délai raisonnable, vous pouvez déclarer toute conduite à signaler à l'auditeur externe/au service d'alerte indépendant externe de la société, ou via le logiciel d'alerte : <https://whistleblowersoftware.com/secure/denuncias>

Les appels seront reçus par une personne qualifiée pendant les heures de bureau, entre l'heure de début et l'heure de fin (heure de l'Australie orientale - AEST), et seront également accessibles en dehors des heures de bureau en contactant une personne qualifiée. Votre appel ne sera pas enregistré et la personne qui prendra votre appel n'a strictement aucun lien que ce soit avec la société. Il s'agit de spécialistes formés pour s'occuper des dénonciateurs et de leurs sujets de préoccupation.

Une personne qualifiée préparera un rapport détaillant les problèmes que vous avez soulevés auprès d'un responsable de protection des dénonciateurs. Toute information contenue dans le rapport restera confidentielle, sauf si la loi en exige autrement ou si la divulgation est jugée nécessaire par les autorités réglementaires, et les organismes chargés de l'application de la loi ou les conseillers professionnels de la société.

## Anonymat

Vous pouvez choisir de faire une déclaration de manière anonyme. Vous n'êtes pas tenu de communiquer votre identité, mais la société peut rencontrer des difficultés à enquêter de manière satisfaisante sur les faits si un signalement est soumis de manière anonyme.

Lorsqu'une déclaration a été faite en externe et que vous fournissez vos coordonnées, elles ne pourront être communiquées à un responsable de protection des lanceurs d'alerte sans votre consentement.

## Signalement auprès d'un juriste

Vous pouvez choisir de rendre compte de vos préoccupations avec un juriste pour obtenir un avis ou pour être représenté. Si vous avez fait part de vos préoccupations à un juriste, vous bénéficierez des protections décrites dans la présente politique.

## Intérêt public et déclaration d'urgence

Lorsque le comportement ou l'acte répréhensible est grave et présente un caractère d'urgence, il est nécessaire de le divulguer aux médias ou à un député.

Une déclaration d'intérêt public et d'urgence ne peut être faite qu'à :

- Un journaliste, à savoir une personne travaillant à titre professionnel en tant que journaliste pour un journal, un magazine ou un service de radiodiffusion ou de télévision ; ou
- Un membre du Parlement du Commonwealth ou du Parlement d'un État ou d'un Territoire.

Vous ne pouvez procéder à une déclaration d'intérêt public et à une déclaration d'urgence que si :

- Vous avez déjà déclaré les informations à l'ASIC ou à l'APRA.
- Au moins 90 jours se sont écoulés depuis la dernière déclaration.
- Vous avez des motifs raisonnables de croire que des mesures ne sont pas prises pour

traiter les questions que vous avez divulguées.

- Vous avez des motifs raisonnables de croire qu'une déclaration supplémentaire à un journaliste ou à un membre du Parlement présenterait un intérêt public.
- Vous avez signifié par écrit votre intention de déposer une déclaration d'intérêt public à l'autorité à laquelle la déclaration antérieure a été faite, en apportant suffisamment d'informations à l'appui.
- L'étendue des informations divulguées reste dans le cadre de ce qui est nécessaire pour informer le destinataire du comportement répréhensible ou de la situation inadaptée.

Vous avez droit à une protection lorsque vous avez fait une déclaration d'intérêt public si :

- Vous avez des motifs raisonnables de croire que les informations révèlent un **danger substantiel et imminent** pour la santé ou la sécurité d'une ou de plusieurs personnes, ou pour l'environnement naturel ; et
- Vous avez signifié par écrit votre intention de déposer une déclaration d'intérêt public à l'autorité à laquelle la déclaration antérieure a été faite, en apportant suffisamment d'informations à l'appui.
- Les informations divulguées ne dépassent pas ce qui est raisonnablement nécessaire pour informer le destinataire du danger substantiel et imminent.

## 6. Enquête

La société enquêtera sur toutes les questions dans le cadre de la présente politique au plus vite après leur signalement. Le responsable de la protection des dénonciateurs enquêtera sur la question et, si nécessaire, désignera un enquêteur externe pour l'aider à conduire l'enquête. Toutes les enquêtes seront menées de manière équitable, indépendante et rapide et tous les efforts raisonnables seront faits pour préserver la confidentialité au cours de l'enquête.

Si le signalement n'est pas anonyme, le responsable de la protection des dénonciateurs ou l'enquêteur externe vous contactera, par le moyen de communication de votre choix, pour parler de la procédure d'enquête et de toute autre question utile.

Si vous avez choisi de rester anonyme, votre identité ne sera pas divulguée à l'enquêteur ou à toute autre personne, et la société mènera l'enquête sur la base des informations qui lui auront été fournies.

Dans la mesure du possible, le responsable de la protection des dénonciateurs vous informera de l'avancement de l'enquête et des délais prévus. La personne visée par les allégations sera également informée des préoccupations et aura la possibilité d'y répondre (à moins qu'il n'y ait des restrictions ou d'autres motifs raisonnables de ne pas le faire).

Dans la mesure où la loi le permet, le responsable de la protection des dénonciateurs peut rendre compte des conclusions auprès de vous et/ou d'une personne contre laquelle des allégations ont été formulées. La société rendra compte des constatations dans un rapport qui lui appartiendra et qu'elle ne partagera avec vous ou avec toute personne contre laquelle les allégations ont été formulées uniquement si elle le juge approprié.

## **7. Protection des lanceurs d'alerte**

La société s'engage d'une part à veiller à ce que toute personne qui fait une déclaration soit traitée équitablement et ne subisse pas de préjudice, et d'autre part à ce que la confidentialité soit préservée pour toutes les questions soulevées dans le cadre de la présente politique.

### **Protection contre toute action en justice**

Vous ne ferez l'objet d'aucune action en justice civile, pénale ou administrative (y compris une action disciplinaire) au motif d'avoir divulgué des informations dans le cadre de la présente politique ou d'avoir participé à une enquête.

Les informations que vous fournissez ne seront pas recevables dans le cadre d'une procédure pénale ou civile, à l'exception des procédures relatives à la déclaration de fausses informations.

### **Protection contre les comportements préjudiciables**

En cas de déclaration au titre de la présente politique, la société (ou toute personne engagée par la société) ne pourra se livrer à un « comportement préjudiciable » à votre encontre. La conduite préjudiciable comprend la conduite réelle ou la menace d'une conduite telle que les suivantes (sans limitation) :

- Cessation d'emploi.
- Préjudice à l'emploi, y compris rétrogradation, mesures disciplinaires.
- Changement de postes ou de fonctions.
- Discrimination.
- Harcèlement, brimades ou intimidation ; victimisation.
- Préjudice ou blessure, y compris psychologique.
- Atteinte aux biens d'une personne.
- Atteinte à la réputation d'une personne.
- Atteinte causée à la société ou à la situation financière d'une personne ; ou
- Tout autre dommage causé à une personne.

La société interdit également toute forme de comportement préjudiciable à l'encontre de toute personne impliquée dans une enquête sur une affaire divulguée dans le cadre de la politique, en réponse à son implication dans cette enquête.

La société prendra toutes les mesures raisonnables pour vous mettre à l'abri d'une conduite préjudiciable et prendra les mesures nécessaires lorsqu'une telle conduite est identifiée. Le cas échéant, la société peut vous autoriser à exercer vos fonctions depuis un autre lieu, vous réaffecter à un autre poste (au même niveau) ou apporter d'autres modifications à votre lieu de travail ou à vos fonctions afin de vous protéger contre le risque de préjudice.

Si vous êtes victime d'un comportement préjudiciable après avoir divulgué des informations dans le cadre de la présente politique ou après avoir participé à une enquête, vous devez en informer un responsable de protection des lanceurs d'alerte ou un bénéficiaire éligible, conformément aux recommandations susmentionnées en matière de signalement.

Vous pouvez également demander des réparations, y compris des indemnités, des sanctions civiles ou une réintégration, si :

- Vous subissez une perte, un dommage ou un préjudice en raison d'une déclaration ; et
- La société n'a pas pris les précautions raisonnables et n'a pas fait preuve de diligence raisonnable pour prévenir tout comportement préjudiciable.

## Protection de la confidentialité

Toutes les informations reçues de votre part seront traitées de manière confidentielle et avec la plus grande attention.

Lorsque vous faites une déclaration, vous n'êtes pas tenu de donner votre nom. Pour faire une déclaration anonyme, il est recommandé d'utiliser un pseudonyme et de contacter les responsables de la protection des lanceurs d'alerte comme mentionné ci-dessus.

Si vous signalez des faits de manière anonyme, vous bénéficierez toujours des protections prévues par la présente politique. Si vous divulguez des informations dans le cadre de la présente politique, votre identité (ou toute information susceptible de vous identifier) ne sera communiquée que dans les cas suivants :

- Avec votre consentement pour communiquer ces informations ; ou
- Dans le cas où la déclaration est autorisée ou requise par la loi (par exemple, lorsque le problème est soulevé auprès d'un avocat dans le but d'obtenir un avis juridique) ;

Lorsqu'il est nécessaire de divulguer des informations pour une enquête et que cela peut conduire à révéler votre identité, toutes les mesures raisonnables seront prises pour réduire le risque que vous soyez identifié. Par exemple, les informations personnelles ou références au fait que vous avez été témoin d'un événement seront effacées du rapport. Il sera fait référence à vous dans un contexte non généré et, dans la mesure du possible, on vous contactera pour vous aider à déterminer les aspects de votre déclaration susceptibles de révéler votre identité par inadvertance. Toute déclaration en vertu de la présente politique sera également traitée et examinée par des membres du personnel qualifiés.

La société prendra également les mesures suivantes pour protéger votre identité :

- Tous les documents papier et électroniques et autres matériels relatifs aux déclarations seront conservés en toute sécurité.
- L'accès à toutes les informations relatives à une déclaration sera limité aux personnes directement impliquées dans la gestion et l'investigation de la déclaration.
- Seul un nombre restreint de personnes directement impliquées dans le traitement et l'examen d'une déclaration seront informées de votre identité (sous réserve de votre consentement) ou des informations susceptibles de conduire à votre identification.
- Les communications et les documents relatifs à l'enquête sur une déclaration ne seront pas diffusés via une adresse électronique ou une imprimante accessible à d'autres membres du personnel.
- Toute personne amenée à enquêter sur une déclaration est tenue au secret et des poursuites pénales seront engagées en cas de divulgation non autorisée de votre identité.

Si vous craignez que votre identité ait été divulguée dans le cadre d'une déclaration et sans votre consentement, vous devez en informer immédiatement un responsable de la protection des lanceurs d'alerte ou un bénéficiaire éligible.

## 8. Soutien possible

Tout employé qui fait une déclaration en vertu de la présente politique ou qui est impliqué à la suite d'une déclaration peut avoir accès au logiciel d'alerte. C'est un service gratuit et confidentiel accessible sur le site Internet.

Le cas échéant, la société peut également nommer une personne de confiance indépendante faisant partie de l'équipe des ressources humaines pour répondre à un sujet de préoccupation qui pourrait persister.

## 9. Autres questions

Toute infraction à la présente politique sera prise en compte avec sérieux et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Dans la mesure où la présente politique impose des obligations à la société, celles-ci ne sont pas contractuelles et ne donnent lieu à aucun droit contractuel. Dans la mesure où la présente politique mentionne des avantages et des droits pour les employés, ceux-ci sont de nature discrétionnaire et ne sont pas contractuels. Les conditions d'emploi qui sont censées être contractuelles sont énoncées dans le contrat de travail écrit du salarié.

La société peut unilatéralement introduire, modifier, supprimer ou remplacer la présente politique à tout moment. Les employés sont encouragés à la lire avec les autres politiques pertinentes de la société.