

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT VINCI ENERGIES BELGIUM

Qu'est-ce qu'une procédure de signalement (procédure d'alerte) ?

Une procédure mise en place par une organisation qui permet aux individus de signaler certaines violations liées au contexte professionnel.

VINCI Energies Belgium SA et ses différentes filiales ont mis en place la procédure de signalement¹ décrite dans le présent document pour leurs travailleurs² et les parties prenantes³.

Quel peut être l'objet du signalement ?

Vous pouvez signaler un acte illégal ou une omission (ou encore une violation potentielle lorsqu'il est très probable qu'elle se produise) concernant les domaines suivants :

- Marchés publics ;
- Services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme ;
- Sécurité et conformité des produits ;
- Sécurité des transports ;
- Protection de l'environnement ;
- Radioprotection et sûreté nucléaire ;
- Sécurité des aliments destinés à l'alimentation humaine et animale, santé et bien-être des animaux ;
- Santé publique ;
- Protection des consommateurs ;
- Protection de la vie privée et des données à caractère personnel, et sécurité des réseaux et des systèmes d'information ;
- Lutte contre la fraude fiscale ;
- Lutte contre la fraude sociale ;
- Infractions relatives au marché intérieur de l'Union européenne telles que les violations des règles en matière d'aides d'Etat et de concurrence : comportements et accords anticoncurrentiels, abus de position dominante, ... ;
- Infractions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union ;

à l'exception des signalements liés au harcèlement psychosocial (brimades et comportements sexuels non désirés), qui doivent être effectués conformément à la procédure relative aux risques psychosociaux prévue par votre règlement du travail.

¹ Une procédure d'alerte a été introduite en mars 2022, cette procédure a été mise à jour. Ce document décrit la procédure actuelle.

² "Travailleurs " désigne les travailleurs actuels, les futurs et anciens travailleurs, les bénévoles, les stagiaires, les personnes appartenant à l'organe d'administration, de direction ou de surveillance, les actionnaires ; « leurs Travailleurs » désigne les Travailleurs de VINCI Energies Belgium elle-même ainsi que ceux de ses filiales (citées en annexe 1).

³ "Les parties prenantes " désigne les Travailleurs d'un client, d'un partenaire, d'un sous-traitant, d'un fournisseur ou d'un prestataire de services indépendant.

Vous pouvez également signaler une violation de la Politique de VINCI⁴ dans les domaines suivants :

- droits humains (*travail des enfants, discrimination, ...*)
- environnement (*pollution, amiante, énergie nucléaire, etc.*)
- éthique des affaires (*conflits d'intérêts, fraude, ...*)
- santé et sécurité (*conditions de travail difficiles, situations à risque pour les employés,...*).

Quelles sont les conditions à respecter pour faire un signalement ?

- avoir des motifs raisonnables de croire que les informations communiquées sur les violations sont exactes et qu'elles entrent dans le champ d'application de la présente procédure,
- être de bonne foi (être sincère) - déclarer délibérément des informations fausses ou trompeuses peut donner lieu à des poursuites pénales.

À qui et comment adresser un signalement ?

- 1) à la / au juriste de la société du groupe VINCI Energies Belgium concernée (voir annexe 1) en son absence ou en cas de conflit d'intérêts,
- 2) à Anne-Pascale Koeune, directrice juridique de VINCI Energies Belgium Building Solutions (à l'adresse anne-pascale.koeune@vinci-energies.com)
ou
à Ans Verachtert, directrice juridique de VINCI Energies Belgium Industry Infra & ITC (à l'adresse : ans.verachtert@vinci-energies.com) suivant le cas (voir annexe 1)
- 3) en dernier recours, via le portail VINCI Integrity (<https://www.vinci-integrity.com/>) ou directement auprès du responsable de l'éthique et de la vigilance du groupe.
- 4) Enfin, si vous optez pour un signalement externe, à l'une des autorités fédérales compétentes (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2023/01/22/2023040158/justel>) ou au médiateur fédéral (<https://www.federaalombudsman.be/fr/lanceurs-alerte>).

La notification est faite verbalement ou par écrit (par e-mail ou par courrier - Veuillez indiquer "strictement confidentiel" sur l'enveloppe).

La/le juriste / Anne-Pascale Koeune / Ans Verachtert traiteront ensuite le signalement selon les modalités décrites ci-dessous.

Quelles sont les informations que vous reprenez dans votre signalement ?

- Le nom, l'adresse, la fonction et les coordonnées de l'auteur du signalement (sauf dans le cas d'un signalement anonyme) ;
- La relation entre l'auteur du signalement et l'entreprise (employé, fournisseur ...) ;
- La date du signalement ;
- L'étendue de la violation ;
- Une description détaillée de la violation (présumée), telle que

⁴ Manifeste, Code d'éthique et de conduite, Code de conduite contre la corruption, Directive VINCI sur les droits sociaux et humains, Etapes incontournables et cruciales de la sécurité et de la santé au travail de VINCI.

Pour les codes, voir la rubrique "Éthique et vigilance" sur <https://www.vinci.net/appli/toolbox.nsf/fr/index.htm>

- un descriptif de la violation (présumée) éventuellement avec des annexes (documentation ou pièces justificatives) ;
- l'identification des personnes concernées ou des services concernés de l'entreprise ;
- où et quand la violation s'est produite ;
- comment et quand le lanceur d'alerte a remarqué ou a été informé de la violation ;
- l'impact de l'incident (pour l'entreprise, pour l'intérêt public, ...)
- et toute autre information pertinente concernant la violation (présumée)

Pour ce faire, il est préférable d'utiliser le formulaire de notification de dénonciation, disponible pour nos Travailleurs sur MyView et pour toute partie prenante, sur le site web de VINCI Energies Belgium.

L'auteur du signalement (lanceur d'alerte) est-il protégé ?

Un lanceur d'alerte agissant de bonne foi est protégé :

- Bien qu'il ait donné son identité lors du signalement, le lanceur d'alerte est assuré de la stricte confidentialité de son identité ; le destinataire du signalement est en effet tenu de traiter ce signalement de manière anonyme et confidentielle.
- Un lanceur d'alerte de bonne foi est protégé contre les représailles (il ne peut être licencié, pénalisé ou discriminé en raison de son signalement) ; il est plus difficile pour nous de garantir cette protection pour les lanceurs d'alerte anonymes.

Comment le signalement sera-t-il traité ?

- 1) Le signalement fera l'objet d'un accusé de réception écrit dans les 7 jours suivant sa réception (à condition que le lanceur d'alerte ait indiqué une adresse).
- 2) La recevabilité du signalement sera vérifiée dans un délai raisonnable (1 mois environ) :
 - le lanceur d'alerte respecte-t-il les conditions de cette procédure de signalement ?
 - le signalement entre-t-il dans le champ d'application de la présente procédure de signalement ?Si le signalement est irrecevable, le lanceur d'alerte en est informé.
- 3) Si le signalement **est recevable**, il sera géré de la manière suivante :
 - informer le lanceur d'alerte,
 - traiter le signalement avec l'aide des services compétents et d'experts internes et externes,
 - recueillir les faits, les informations et les documents de preuve, éventuellement après avoir demandé des informations supplémentaires au lanceur d'alerte,
 - prendre les mesures qui s'imposent,
 - informer le lanceur d'alerte du suivi du signalement dans un délai de trois mois.

Confidentialité

Dans toutes les étapes de la procédure de gestion des signalements :

- l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées par le signalement et les informations recueillies sur le signalement sont traitées de manière strictement confidentielle !

- L'identité du lanceur d'alerte, les faits faisant l'objet du signalement et l'identité des personnes visées ne seront communiqués que si cette communication est nécessaire à la vérification ou au traitement du signalement.

Rapports

Les rapports permettent de consolider les statistiques suivantes pour chacun des quatre domaines concernés (droits humains, environnement, éthique des affaires, santé et sécurité) :

- nombre de signalements reçus
- nombre de signalements recevables (voir conditions de recevabilité ci-dessus)
- nombre de signalements irrecevables.

Chaque juriste et ensuite la directrice juridique de chaque pôle (VINCI Energies Belgium Building Solutions / VINCI Energies Industry Infra & ICT), prépare un rapport trimestriel entièrement anonymisé, afin de transmettre les informations au "pôle", qui les transmet ensuite à la division.

La direction de VINCI Energies Europe North West organise son reporting de périmètre et le transmet trimestriellement à la direction générale de VINCI Energies, qui le communique à la direction Ethique et Vigilance de VINCI.

Le traitement des données personnelles et vos droits

L'employeur (= société du groupe VINCI Energies Belgium a qui est fait le signalement) est le responsable du traitement des données à caractère personnel traitées dans le cadre de la mise en œuvre de ce système de signalement. Cela signifie que tant le lanceur d'alerte que la personne concernée peuvent s'adresser à l'employeur pour exercer leurs droits d'information, d'accès, de rectification, de portabilité et de suppression des données, en tenant compte des limitations suivantes :

- La personne mise en cause ne peut connaître l'identité du lanceur d'alerte ou à celle de tiers (ni des éléments permettant de les identifier), sauf avec leur consentement ou encore en cas de fausse alerte ou d'accusation calomnieuse du lanceur d'alerte ou de faux témoignage d'un tiers ;
- Le lanceur d'alerte n'a pas non plus le droit d'accéder aux données à caractère personnel de la personne mise en cause, ni à celles d'un tiers, sauf si, après enquête, il apparaît que la personne mise en cause a soupçonné à tort le lanceur d'alerte (par exemple en prétendant que le lanceur d'alerte était lui-même impliqué dans les malversations qu'il a dénoncées) ou lorsque des tiers agissent de mauvaise foi (par exemple en cas de faux témoignage).
- Les données à caractère personnel des personnes concernées ne seront pas supprimées tant que l'enquête interne et/ou externe (policières/judiciaires/administratives) sera en cours.

Durant la procédure de signalement, outre les faits, le nom, la fonction et les coordonnées de l'auteur du signalement et de la personne mise en cause seront traités. Le traitement de ces données à caractère personnel est nécessaire en vertu de la loi du 28 novembre 2022 relative à la protection des auteurs de signalements d'infractions au droit de l'Union ou au droit national établis au sein d'une personne morale du secteur privé (art. 6, §1, c) RGPD). Le transfert d'une notification à un sous-traitant (un prestataire de services tel qu'un fournisseur de stockage en cloud ou un outil de gestion des notifications) peut se faire sur la base

des intérêts légitimes de l'employeur à traiter ces données de manière efficace à des fins de gestion des notifications, de garantie de l'anonymat, de gestion de l'accès, etc. (art. 6, §1, f) RGPD). Si vous effectuez un signalement par enregistrement vocal, ce traitement sera effectué sur la base de votre consentement (article 6, paragraphe 1, point a), RGPD).

Vous pouvez toujours nous contacter à l'adresse électronique anne-pascale.koeune@vinci-energies.com/ans.verachtert@vinci-energies.com, si vous avez d'autres questions concernant les garanties prises pour protéger vos données à caractère personnel et concernant le traitement de vos données à caractère personnel dans le cadre du système de notification ou pour demander votre droit d'accès, de rectification ou de portabilité des données ou la suppression de vos données à caractère personnel dans la mesure où l'exercice des droits s'inscrit dans le cadre des conditions légales.

Si, après avoir contacté l'employeur, vous souhaitez toujours déposer une plainte concernant le traitement de vos données personnelles, vous pouvez contacter l'autorité de contrôle compétente, à savoir l'autorité de la protection des données.

Délai de conservation

Les données à caractère personnel traitées dans le cadre de cette procédure de signalement ne seront pas conservées plus longtemps que nécessaire aux fins d'enquêtes internes et/ou externes (policières/judiciaires/administratives).

Sanctions

Les infractions signalées peuvent donner lieu, pour la personne qui les a commises, à des sanctions (notamment un avertissement, un licenciement pour motif grave), telles que définies, entre autres, dans le règlement du travail ou le contrat de travail.

Outre ces sanctions relevant du droit du travail, en fonction de la nature de la violation et du droit applicable, la personne concernée ou le lanceur d'alerte de mauvaise foi peut encourir des sanctions supplémentaires, telles que des sanctions pénales et des dommages-intérêts.

Collaboration de la direction

Afin d'assurer une intégration correcte de cette procédure de signalement au sein de l'organisation, la direction :

- veillera à ce que cette procédure soit facilement accessible et connue de tous les travailleurs ;
- prendra au sérieux tous les signalements, prendra les mesures utiles et garantira la confidentialité et la diligence dans le traitement des signalements.

Annexe 1 : personnes à qui le signalement peut être adressé

Annexe 2 : formulaire de signalement