



Stahl Parent B.V. Politique de lancement d'alerte

Octobre 2023

Table of contents

1. Contenu important de cette politique	3
2. Introduction	6
3. Définitions	6
4. Information, conseil et accompagnement de l'employé et de l'autre partie affectée.....	8
5. Rapport interne, enregistrement, transmission et confirmation de réception d'un rapport interne	8
6. Traitement du rapport interne	10
7. Conduite de l'enquête interne	10
8. Informations sur le résultat	11
9. Rapport externe et publication	11
10. Protection	12
10.1 Protection du lanceur d'alerte	12
10.2 Contre les mesures négatives pour le Lanceur d'alerte	13
10.3 Protection des autres parties impliquées contre les mesures négatives	14
10.4 Enquête interne et externe concernant les mesures négatives pour le Lanceur d'alerte.....	14
11. Confidentialité.....	14
12. Rapports et évaluation	15

1. Contenu important de cette politique

Lorsque des personnes sont injustement affectées par les actions d'une entreprise ou de ses employés, des mécanismes de réclamation ou de dénonciation peuvent aider à fournir un recours en offrant aux personnes un moyen confidentiel d'exprimer leurs préoccupations et de signaler des actes répréhensibles. Ils servent également de système d'alerte précoce pour les entreprises et peuvent fournir des informations précieuses sur des questions plus larges relatives aux droits de l'homme.

Chez Stahl, nous voulons apporter une contribution positive à la vie de nos employés, clients, partenaires commerciaux, investisseurs et à la société en général. Pour ce faire, nous cherchons à maintenir un dialogue sain et ouvert avec toutes nos parties prenantes à travers le monde et à développer une compréhension mutuelle sur des sujets pertinents.

Nous encourageons toujours les employés et les autres parties concernées à faire part de manière proactive de leurs préoccupations. Notre politique formelle concernant les mécanisme de réclamation/le lanceur d'alerte est ouverte à tous les employés de Stahl, ainsi qu'à toute personne extérieure à l'entreprise. C'est un moyen de soulever et de discuter des problèmes et des plaintes en toute confiance. Pour mener une enquête appropriée sur la situation, un bon rapport est nécessaire, car il est difficile d'enquêter sur des rapports anonymes non fondés. Pour répondre à toute préoccupation en matière de confidentialité, nous avons également créé une liste de « Confidents », des personnes de l'entreprise auprès desquelles des préoccupations peuvent être soulevées au niveau local dans chaque région. Une liste de ces « confidents » est disponible sur MyStahl .

Tout grief que vous nous soumettez recevra toute notre attention. L'entreprise écoutera, prendra des mesures pour enquêter et résoudre le problème, et cherchera une action appropriée auprès de la partie responsable.

Que dois-je signaler ?

- Comportement suspect pouvant entrer en conflit avec le [Code de conduite Stahl](#) (par exemple, non-respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales, de l'environnement, de la sécurité, de la santé, de la corruption, des pots-de-vin, de la fraude, du harcèlement, etc.) ;
- Soupçon de non-respect des lois et règlements ;
- Tout impact négatif sur les personnes, les communautés ou l'environnement résultant de nos activités.

Comment signaler un problème ?

- Par l'intermédiaire de votre superviseur ;
- Par le biais d'un Confident (RH) par site, tel que publié sur MyStahl ;
- Par l'intermédiaire de tout membre du Comité de Conformité (Directeur Financier, Directeur Conformité et/ou Directeur de Groupe RH) en personne ou par e-mail : whistleblower@stahl.com;
- Par téléphone : +31 416689210 (Directeur Conformité) ;
- Par courrier : adressé au Directeur Financier, au Directeur Conformité et/ou au Directeur de Groupe RH.

Stahl répondra en temps opportun, comme l'exigent les lois et règlements.

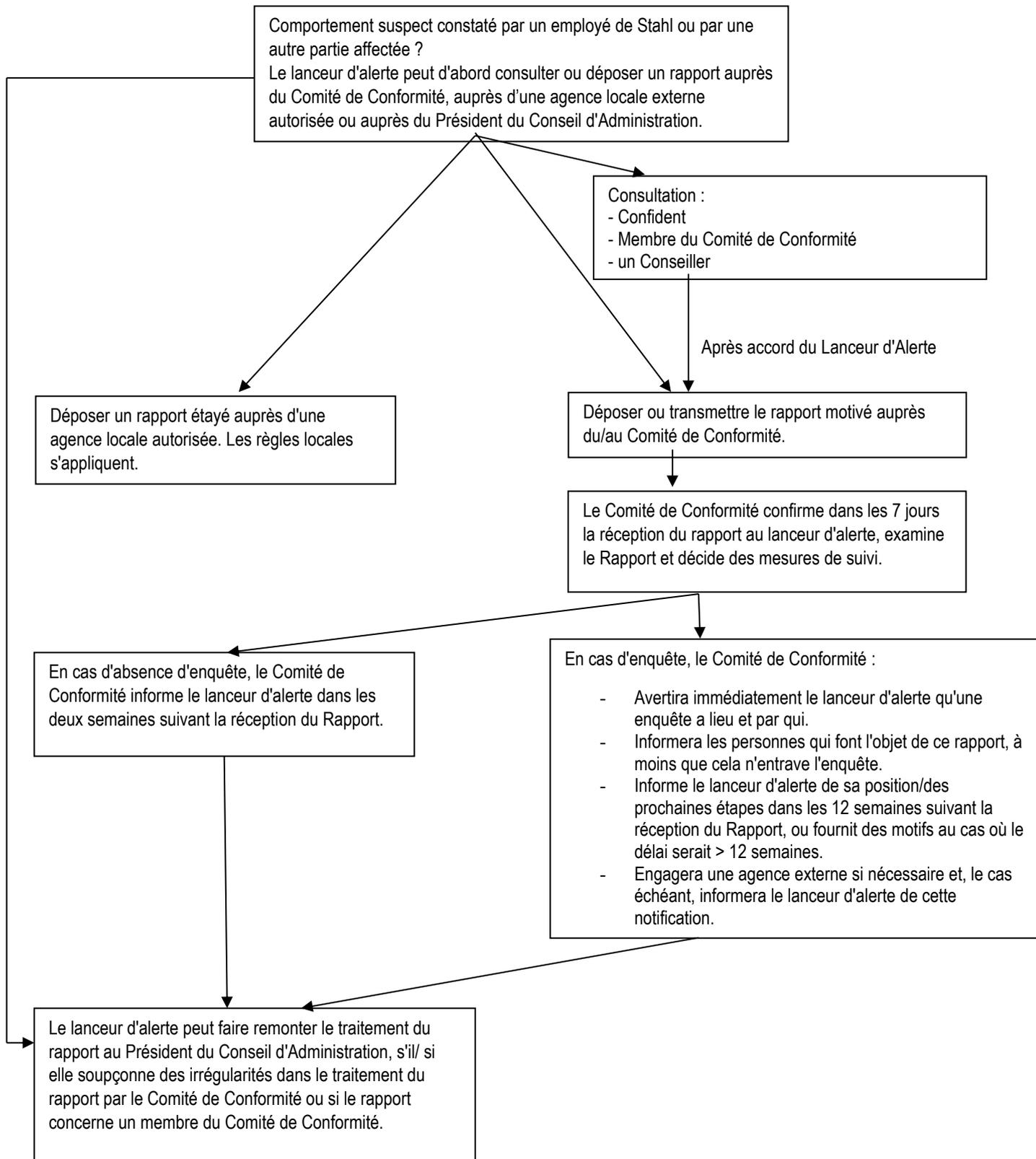
Le Lanceur d'alerte qui, de bonne foi, a fait un signalement ne doit *être affecté en aucune façon*, à la suite de ce signalement. Les employés de Stahl doivent être protégés contre les fausses déclarations faites intentionnellement. Un employé qui dépose intentionnellement un faux rapport fera l'objet de mesures disciplinaires, telles que décrites dans la politique de mesures disciplinaires de Stahl.

Dans les paragraphes suivants, vous pouvez en savoir plus sur la procédure (technique) formelle. Voir aussi le diagramme de processus à la page suivante.

Si vous avez des questions ou des remarques concernant cette politique, n'hésitez pas à contacter le Directeur Conformité.

Diagramme des procédés

Le processus de dénonciation (résumé).



2. Introduction

Stahl est déterminé à offrir à tous ses employés un lieu de travail sûr et a donc mis en place plusieurs politiques, telles qu'un code de conduite des employés et la présente politique de dénonciation.

Les règles de dénonciation contenues dans la présente politique sont des règles relatives aux irrégularités (présumées) applicables aux employés de Stahl Parent BV ainsi qu'aux employés de ses sociétés affiliées.

Stahl considère qu'il est important que les Employés et/ou les Autres parties concernées puissent signaler de manière adéquate et sûre une mauvaise conduite ou une mauvaise conduite soupçonnée chez Stahl (« Dénonciation »).

Les Employés de Stahl et les autres parties concernées sont encouragés à signaler les mauvaises Conduites (présumées) décrites plus en détail dans ces règles.

Si un signalement n'entre pas dans le champ d'application de la présente politique de dénonciation, le Comité de Conformité (ou le Président) renverra la personne effectuant le signalement au responsable/directeur concerné.

Afin de créer et de maintenir un lieu de travail sûr pour tous les employés de Stahl, le Conseil d'Administration de Stahl confirme explicitement que la position des employés de Stahl et/ou des autres parties concernées ayant, de bonne foi, signalé une mauvaise conduite (présumée) conformément aux règles de dénonciation de Stahl ne sera en aucun cas affectée par le signalement, et que les employés de Stahl seront protégés contre les faux rapports intentionnellement déposés

3. Définitions

Dans la présente politique, les termes suivants doivent être compris comme ayant la signification qui leur est attribuée ci-dessous :

- *Conseiller* : une personne soumise à une obligation de confidentialité en vertu de son poste et que l'Employé a consultée en toute confidentialité concernant une mauvaise conduite suspectée (exemple : un avocat) ;
- *Conseil d'Administration* : le Conseil d'Administration de Stahl Parent BV ;
- *Président* : le Président du Conseil d'Administration de Stahl Parent BV ;
- *Directeur Financier* : le Directeur Financier de Stahl ;
- *Directeur de la Conformité* : le Directeur de la Conformité de Stahl ;
- *Comité de Conformité* : un comité composé du Directeur Financier, du Directeur de la Conformité ainsi que du Directeur du Groupe RH, comité chargé de l'administration confidentielle de la présente politique de dénonciation ;
- *Confident* : la personne désignée pour agir en tant que confident pour chaque site de Stahl, tel que publié sur MyStahl ;
- *Directive* : Directive (UE) 2019/1937 du Parlement Européen et du Conseil du 23 Octobre 2019 concernant la protection des personnes signalant la violation du Droit Communautaire ;

- *Loi Néerlandaise de Protection des Lanceurs d'Alerte : Loi du 25 janvier 2023 portant modification de la Loi sur la Chambre des Lanceurs d'Alerte et de quelques autres lois en vue de l'application de la Directive ;*
- *Employé : la personne qui travaille ou a travaillé pour Stahl, en vertu d'un contrat de travail de droit civil ou d'un contrat de droit public, ou une personne qui travaille ou a travaillé pour Stahl sous un statut autre que celui d'employé ;*
- *MyStahl : Le site Stahl pour les employés qui peut être trouvé sur le lien <https://mystahl.stahl.com>, voir la page du département de conformité.*
- *Employeur : Stahl Parent BV et les filiales et participations appartenant à son groupe ou au Conseil d'Administration ;*
- *Agence externe : l'agence que le Comité de Conformité considère la plus appropriée pour enquêter sur le rapport externe de mauvaise conduite présumée ;*
- *Enquêteurs : la ou les personnes chargées par le Comité de Conformité d'enquêter sur la mauvaise conduite présumée. Un enquêteur peut être membre du Comité de Conformité ;*
- *Autorité locale de dénonciation : le centre de conseil et/ou d'enquête d'une autorité locale de dénonciation, tel que défini dans les législations et réglementations (locales/nationales) applicables dans le pays d'établissement de l'Employeur ;*
- *Autre partie concernée : comprend entre autres les employés externes travaillant pour tout prestataire de services ou partenaire externe ou qui ont travaillé pour cette partie par le passé et avec lesquels Stahl entretient des relations contractuelles ;*
- *Politique : La politique de dénonciation de Stahl Parent BV ;*
- *Tiers lié : un tiers lié au lanceur d'alerte dans un contexte professionnel ou une entité légale qui est la propriété du Lanceur d'Alerte, entité qui emploie le Lanceur d'Alerte ou entité avec laquelle le Lanceur d'Alerte entretient un autre type de rapports professionnels ;*
- *Rapport : le rapport concernant une mauvaise conduite présumée, en vertu de la présente Politique ;*
- *Stahl : Stahl Parent B.V. et ses filiales (in)directes ainsi que les participations appartenant à son groupe ;*
- *Mauvaise conduite présumée : une mauvaise conduite constatée ou suspectée par un.e employé.e ou par une autre partie concernée, mauvaise conduite se produisant au sein de l'organisation dans laquelle il/elle travaille ou au sein d'une autre organisation, s'il/si elle entre en contact avec cette organisation par le biais de son travail, à tel point que :*
 - le soupçon est fondé sur des motifs raisonnables découlant des connaissances que l'employé ou une autre partie affectée a acquises auprès de son employeur, ou des connaissances qu'il/elle a acquises dans son travail dans une autre entreprise ou une autre organisation ; et
 - il y a une violation ou un risque de violation du Droit Communautaire ; ou
 - Il y a un danger imminent ou manifeste à l'intérêt sociétal, tel que:
 - une violation (matérielle) du Code de Conduite (telle que la corruption, les pots-de-vin, la fraude, le harcèlement) applicable au sein de Stahl,
 - une violation d'une disposition légale, des droits de l'homme/des libertés fondamentales, y compris une infraction pénale,
 - un danger pour la santé publique,
 - un danger pour l'environnement,

- une situation dans laquelle le bon fonctionnement de l'organisation est compromis, en raison d'une conduite inappropriée ou d'actes ou d'omissions négligents, tels qu'une fourniture intentionnelle d'informations incorrectes aux organismes publics, ou une suppression intentionnelle, la destruction ou la manipulation d'informations concernant ces faits.
- *Lanceur d'Alerte : Un Employé ou une Autre partie concernée qui signale ou dévoile publiquement une mauvaise conduite présumée, conformément à la présente Politique.*

4. Information, conseil et accompagnement de l'employé et de l'autre partie affectée

En cas de suspicion de mauvaise conduite, un employé ou une autre partie affectée peut, en toute confidentialité, consulter :

- le Confident, en tant que conseiller, tel que publié sur MyStahl ;
- les Membres du Comité de Conformité, en personne ou via whistleblower@stahl.com¹ ;
- l'Autorité de Dénonciation Locale pour information, conseil et soutien ;
- un Conseiller

5. Rapport interne, enregistrement, transmission et confirmation de réception d'un rapport interne

- Un Employé ou une autre partie concernée qui est confronté à une mauvaise conduite présumée au sein de l'organisation de l'employeur peut signaler ce soupçon :
 - à tout superviseur dont le titre de poste est supérieur au titre de l'employé dans la hiérarchie organisationnelle ;
 - au Confident ;
 - aux Membres du Comité de Conformité, en personne ou via whistleblower@stahl.com² ;
 - directement à l'un des membres du Comité de Conformité.
- Les canaux fournis permettront le rapportage par écrit ou oralement, ou les deux. Le rapportage oral sera possible par téléphone ou par le biais d'autres systèmes de messagerie vocale et, à la demande de l'employé ou d'une autre partie affectée, par le biais d'une réunion physique dans un délai raisonnable, tel que prescrit par la loi locale.

¹ Cet e-mail est lu par le Directeur Financier, le Directeur du Groupe RH et Directeur de la conformité.

² Cet e-mail est lu par le Directeur Financier, le Directeur du Groupe RH et Directeur de la conformité.

- Lorsqu'un Rapport a été établi oralement ou par enregistrement téléphonique ou par le truchement d'un autre système de messagerie vocale et ce, moyennant consentement du Lanceur d'alerte, l'Employeur enregistrera la conversation sous une forme durable et accessible ou procédera à la documentation du rapport oral par le biais d'une transcription complète et précise de la conversation. Le Lanceur d'Alerte pourra vérifier, corriger et apposer sa signature sur le rapport, en guise d'approbation.
- Le Superviseur ou le Confident qui reçoit le Rapport transmettra, moyennant consentement du Lanceur d'alerte, le Rapport dès que possible au Comité de Conformité pour le traitement du rapport comme décrit ci-dessous. Si la plainte concerne l'un des membres du Comité de Conformité, elle ne sera transmise qu'à la (aux) personne(s)/service(s) non concerné(s).
- Si un membre du Comité de Conformité reçoit le Rapport, ce membre le partagera dans les plus brefs délais avec les autres membres du Comité de Conformité ou avec d'autres membres du Comité de Conformité qui ne sont pas concernés par le rapport, selon le cas.
- L'Employeur conservera tout Rapport reçu, conformément à la clause de confidentialité établie au chapitre 11. Les archives seront maintenues pour une durée nécessaire et proportionnée, conformément aux exigences légales.
- Le Comité de Conformité accusera réception du Rapport au lanceur d'alerte, de préférence immédiatement, mais au plus tard 7 jours après la réception du Rapport par le superviseur, le Confident ou (un membre du) Comité de Conformité. L'accusé de réception doit au moins comprendre une description concise du rapport, la date à laquelle le rapport a été reçu et une copie du rapport. L'accusé de réception ne signifie pas que le Rapport est recevable/fera l'objet d'une enquête.
- Stahl encourage les employés et les autres parties concernées à faire part de manière proactive de leurs préoccupations. Pour mener une enquête appropriée sur la situation, un bon rapport est nécessaire, car il est difficile d'enquêter sur des rapports anonymes des Lanceurs d'alerte. Ce signalement ne fera pas l'objet d'une enquête que si une obligation légale ou un motif impérieux l'y oblige, comme par exemple dans le cas où la faute présumée aurait un caractère particulièrement troublant, et si les précisions et documents fournis par le Lanceur d'alerte anonyme sont suffisamment fondés pour permettre une enquête. Il peut être demandé au lanceur d'alerte anonyme de fournir une adresse e-mail anonyme ou une adresse postale, afin de pouvoir continuer à dialoguer avec ce lanceur d'alerte anonyme.
- L'Employé ou une autre partie concernée peut faire remonter le traitement du Rapport au Président s'il/si elle soupçonne des irrégularités dans le traitement du rapport par le Comité de Conformité ou si le Rapport est lié à un membre du Comité de Conformité.
- Le Président et les Membres de l'équipe d'enquête appliqueront les mêmes principes et règles, tels que définis dans la présente politique en ce qui concerne cette remontée.
- Le Lanceur d'alerte peut établir un rapport externe immédiat de mauvaise conduite présumée ou révéler publiquement la mauvaise conduite présumée dans le domaine public, conformément aux conditions énoncées au chapitre 9 de la présente Politique.
- Un Rapport n'affectera ni ne diminuera l'obligation légale de signaler une infraction pénale aux autorités.
- Un Employé qui dépose intentionnellement un faux rapport fera l'objet de mesures disciplinaires telles que décrites dans la politique de mesures disciplinaires de Stahl.

6. Traitement du rapport interne

- Le Comité de Conformité ouvrira immédiatement une enquête sur la mauvaise conduite présumée signalée, sauf si :
 - le soupçon n'est pas fondé sur des motifs raisonnables ; ou
 - Il est, dès le départ, clair que les informations rapportées n'ont rien à voir avec une suspicion de mauvaise conduite ; ou
 - La mauvaise conduite présumée a déjà été signalée et enquêtée ; ou
 - La mauvaise conduite est liée aux faits ayant déjà été résolus.
- Si le Comité de Conformité choisit de ne pas ouvrir d'enquête, il en informera le lanceur d'alerte par écrit dans les deux semaines suivant le Rapport interne. Cette notification doit indiquer pourquoi aucune enquête ne sera ouverte.
- le Comité de Conformité évaluera si une Agence externe doit être informée d'un rapport interne de mauvaise conduite suspectée. S'il notifie un organisme externe, il enverra au lanceur d'alerte une copie de la notification, à moins que cela ne nuise aux intérêts de l'enquête ou à l'application de la loi.
- Si le Comité de Conformité a notifié une Agence Externe du Rapport interne, il peut joindre son enquête à celle que l'Agence Externe peut faire mener.
- Le Comité de Conformité chargera des parties indépendantes et impartiales de mener l'enquête.
- Le Comité de Conformité informera le lanceur d'alerte, immédiatement et par écrit, qu'une enquête a été ouverte et par qui elle sera menée.
- Le Comité de conformité informera les personnes qui font l'objet de ce rapport, à moins que cela ne nuise aux intérêts liés à l'enquête ou à l'application de la loi.

7. Conduite de l'enquête interne

- Les Enquêteurs permettront au Lanceur d'alerte de se faire entendre. Les enquêteurs fourniront des commentaires au lanceur d'alerte.
- Les Enquêteurs donneront à la personne faisant l'objet du rapport la possibilité d'être entendue, à moins que cela ne nuise aux intérêts de l'enquête ou à l'application de la loi.
- Si nécessaire, les enquêteurs feront appel à un avocat tiers, afin d'aider à l'enquête.
- Les Enquêteurs peuvent également entendre les déclarations d'autres personnes. Les Enquêteurs prépareront un rapport et le soumettront à la personne faisant la déclaration pour son approbation et sa signature.
- Les Enquêteurs peuvent demander au Lanceur d'alerte de soumettre des documents au sein de l'organisation du lanceur d'alerte, documents qu'ils jugent raisonnablement nécessaires pour mener l'enquête.
- Les Enquêteurs prépareront un projet de rapport d'enquête et donneront au Lanceur d'alerte la possibilité de fournir des commentaires sur les conclusions tirées.
- Les Enquêteurs finaliseront ensuite le Rapport d'enquête. Ils fourniront au Lanceur d'alerte les conclusions, à moins qu'il n'y ait des objections impérieuses.

- Les Parties concernées seront tenues de respecter la confidentialité, en ce qui concerne le (projet) de rapport/conclusions.
- Dans les douze semaines suivant le Rapport, le Comité de Conformité notifiera par écrit au lanceur d'alerte sa position sur la mauvaise conduite présumée signalée et indiquera les étapes auxquelles le rapport a conduit.
- S'il est clair que cette position ne peut être communiquée dans les douze semaines, le Comité de Conformité notifiera le lanceur d'alerte de ce fait par écrit. Cette notification indiquera le délai dans lequel le lanceur d'alerte peut espérer être informé de cette position. Si la durée totale dépasse douze semaines, des motifs doivent être fournis à cet effet.
- Une fois l'Enquête terminée, le Comité de Conformité évaluera si une agence externe doit être informée du Rapport interne, du rapport d'enquête et/ou de la position du Comité de Conformité. Si le Comité de Conformité notifie un organisme externe, il enverra au lanceur d'alerte une copie de la notification, à moins que cela ne nuise aux intérêts de l'enquête ou à l'application de la loi.
- La personne qui fait l'objet du rapport d'enquête sera notifiée de la même manière que le Lanceur d'alerte, à moins que cela ne nuise aux intérêts de l'enquête ou à l'application de la loi.

8. Informations sur le résultat

- Le Lanceur d'alerte est encouragé à étayer son rapport, afin de permettre au Comité de Conformité d'évaluer les faits de manière adéquate et, le cas échéant, de mener l'enquête interne.
- Le Comité de Conformité informera le Lanceur d'alerte du résultat du rapport et, le cas échéant, du résultat de l'enquête, tel que défini au chapitre 7 de la présente Politique.

9. Rapport externe et publication

- Un Employé ou une autre partie concernée est également autorisé à :
 - établir un Rapport externe de la mauvaise conduite présumée au centre d'enquête d'une autorité locale de dénonciation ou à un autre organisme autorisé, tel que prescrit par la loi locale ; ou
 - divulguer la mauvaise conduite présumée dans le domaine public, si et dans la mesure où l'employé ou une autre partie concernée :
 - a d'abord signalé en interne ou à l'extérieur, ou directement à l'extérieur, conformément à la Directive, mais qu'aucune action adéquate n'a été entreprise en réponse au rapport dans un délai mentionné au point (f) de l'article 9(1) ou au point (d) de l'article 11(2) de la Directive ; ou
 - dispose des raisons étayées ou dûment justifiées portant à croire que :
 - la violation peut constituer un danger imminent ou manifeste à l'intérêt public, comme par exemple en cas de situation d'urgence ou de risque de dommages irréversibles ; ou

- en cas de rapport externe, il y a un risque de représailles ou il y a peu de chances que la violation soit effectivement traitée, compte tenu des circonstances particulières du cas, telles que lorsque les preuves peuvent être dissimulées ou détruites, ou lorsqu'une autorité pourrait être en collusion avec l'auteur de la violation ou impliqué dans la violation.
- Cet article ne s'appliquera pas aux cas dans lesquels un employé ou une autre partie concernée dévoilera directement des informations à la presse, conformément aux lois locales spécifiques applicables établissant un système de protection concernant la liberté d'expression et d'information. La protection sera d'application, pourvu que les conditions définies à l'article 10 s'appliquent dans leur intégralité.

10. Protection

10.1 Protection du lanceur d'alerte

- Un employé ou une autre partie concernée qui signale ou dévoile une mauvaise conduite présumée ne sera pas soumis à des mesures injustifiées ayant des conséquences préjudiciables, à la suite du signalement ou de la divulgation, que ce soit pendant ou après le traitement de ce signalement par l'employeur, par une autre organisation ou une Agence externe, si l'employé, une autre partie concernée et/ou un tiers concerné, est convaincu, sur base des motifs raisonnables, que les informations sur la mauvaise conduite présumée étaient vraies au moment du signalement, et que ces informations relevaient du champ d'application de la présente Politique ;
- Le terme « préjudice injustifié » englobera, en tout état de cause, la prise de, mais également la menace de et/ou la tentative de prise d'une mesure discriminatoire, telle que, mais non limitée à :
 - La suspension, le renvoi, la destitution ou des mesures équivalentes;
 - La démotivation ou la privation de promotion;
 - Le transfert de tâches, le changement du lieu de travail, la réduction salariale, la modification des horaires de travail;
 - La privation des formations;
 - Une évaluation des performances négative ou référence d'emploi;
 - Imposition ou application de toute mesure disciplinaire, réprimande ou autre pénalité, en ce comprise une pénalité financière;
 - Contrainte, intimidation, harcèlement ou exclusion;
 - Discrimination, traitement désavantageux ou injuste;
 - Non-conversion du contrat de travail temporaire en un contrat de travail fixe, dans la mesure où l'employé avait des attentes légitimes qu'il/qu'elle aurait reçu un contrat à durée indéterminée;
 - Non-renouvellement, ou résiliation précoce d'un contrat de travail temporaire;

- Nuire, en ce compris à la réputation de l'individu, en particulier par le biais des médias sociaux, ou des pertes financières, en ce compris la perte d'affaires et la perte des revenus;
 - Isolement sur base d'un secteur ou d'un accord informel ou formel dans toute l'industrie, accord pouvant stipuler que la personne ne pourra, à l'avenir, pas trouver un emploi dans le secteur ou dans l'industrie;
 - résiliation prématurée ou annulation d'un contrat pour marchandises ou services;
 - annulation d'un(e) permis(sion);
 - références psychiatriques ou médicaux.
- L'Employeur s'assurera que le lanceur d'alerte ne subit pas d'autres conséquences négatives au travail pour cause de dénonciation ou de publication. Si le Lanceur d'alerte subit des préjudices injustifiés, il sera présumé que les préjudices sont des représailles consécutives au signalement ou à la publication. Dans ces cas-là, il appartiendra à l'employeur ayant pris des mesures préjudiciables de prouver que ces mesures obéissaient aux motifs dûment justifiés.
 - Si, après un signalement ou une publication, l'Employeur prend une mesure ayant des conséquences négatives pour le Lanceur d'alerte, l'Employeur doit fournir les raisons pour lesquelles il l'a jugé nécessaire et fournir un motif démontrant que cette mesure n'est pas liée au signalement de bonne foi d'une mauvaise conduite présumée.
 - L'Employeur appellera les Employés qui discriminent le lanceur d'alerte à rendre compte de leurs actions et pourra émettre un avertissement ou imposer des mesures disciplinaires à ces employés.
 - Sans préjudice de l'article 3 de la Directive, le Lanceur d'alerte ou un tiers concerné ne sera pas considéré comme ayant violé une restriction quelle qu'elle soit concernant la publication d'informations et ne portera aucune responsabilité à l'égard du signalement ou de la publication, à condition que le Lanceur d'alerte ait eu des motifs raisonnables de croire que le signalement ou la publication de telles informations était nécessaire pour dévoiler une violation, conformément à la Loi Communautaire.
 - Le Lanceur d'alerte ou un tiers concerné ne sera pas tenu responsable à l'égard de l'acquisition de ou de l'accès aux informations signalées ou publiées, à condition qu'une telle acquisition ou un tel accès n'ait pas constitué une infraction criminelle stricto sensu. En cas d'acquisition ou d'accès constituant une infraction pénale stricto sensu, la responsabilité criminelle continuera d'être régie par la législation nationale en vigueur.
 - La charge de la preuve que le lanceur d'alerte ou le tiers concerné ne remplit pas les conditions définies dans les deux paragraphes précédents sera portée par la personne ou l'entité ayant fait porté la responsabilité au lanceur d'alerte.

10.2 Contrer les mesures négatives pour le Lanceur d'alerte

- Si le lanceur d'alerte estime qu'il fait effectivement l'objet d'une mesure injustifiée aux conséquences négatives, il/elle peut en discuter avec le Confident, y compris les mesures visant à contrer ce préjudice injustifié. Le Confident préparera un rapport de cette discussion et l'enverra, après approbation par le lanceur d'alerte, au Comité de Conformité.
- Le Comité de Conformité veillera à prendre les mesures nécessaires pour contrer le préjudice injustifié.

10.3 Protection des autres parties impliquées contre les mesures négatives

- L'Employeur ne prendra pas de mesures ayant des conséquences négatives envers :
 - Le Conseiller employé par l'Employeur, en raison de son rôle de Conseiller du lanceur d'alerte ;
 - Le Confident, en raison de son rôle d'exécutant des devoirs décrits dans la présente Politique ;
 - Les Enquêteurs employés par l'Employeur, en raison de leur rôle d'exécutant des tâches décrites dans la présente politique ;
 - Un employé ou une autre partie concernée qui est entendu, conformément aux dispositions de la présente politique, fournit des documents aux enquêteurs ou coopère autrement avec eux, lorsqu'il fait une déclaration de bonne foi.

10.4 Enquête interne et externe concernant les mesures négatives pour le Lanceur d'alerte

- Un Lanceur d'alerte qui estime faire l'objet de mesures injustifiées ayant des conséquences négatives, à la suite du signalement d'une mauvaise conduite présumée, peut demander au Comité de Conformité d'enquêter sur la manière dont il/elle est traité(e) au sein de l'organisation.
- Les Personnes visées aux paragraphes 10.2 et 10.3 peuvent également demander au Comité de Conformité d'enquêter sur la manière dont elles sont traitées au sein de l'organisation.
- Le Lanceur d'alerte peut également demander au centre d'enquête d'une autorité locale de dénonciation d'ouvrir une enquête sur la conduite de l'employeur à l'égard du Lanceur d'alerte, en relation avec le signalement d'une mauvaise conduite présumée.

11. Confidentialité

- Le Comité de Conformité veillera à ce que les informations relatives au Rapport soient conservées de manière à ce qu'elles ne soient physiquement et numériquement accessibles que pour les personnes impliquées dans le traitement du Rapport.
- Les personnes impliquées dans le traitement du Rapport ne divulgueront pas l'identité du lanceur d'alerte sans l'accord exprès écrit de ce dernier et traiteront toutes les informations relatives au Rapport de manière confidentielle.
- Si une disposition légale impose la communication à l'autorité compétente ou dans le cadre d'une procédure judiciaire visant à révéler l'identité du lanceur d'alerte, le lanceur d'alerte en sera informé au préalable, sauf si cette information risque de compromettre l'enquête ou la procédure judiciaire afférente.
- Lors de la notification visée ci-dessus, un lanceur d'alerte recevra une explication écrite concernant les raisons de la divulgation des données concernant son identité.
- Si la mauvaise conduite suspectée est signalée via le Confident et que le lanceur d'alerte n'a pas consenti à la divulgation de son identité, toute correspondance concernant le Rapport sera

adressée au Confident. Le Confident transmettra immédiatement cette correspondance au lanceur d'alerte.

- Les personnes impliquées dans le traitement du rapport ne divulgueront pas l'identité du Conseiller sans le consentement écrit exprès du lanceur d'alerte et du Conseiller.
- Les politiques de confidentialité de Stahl Parent BV s'appliquent. Il est précisé qu'en aucun cas l'application des politiques de confidentialité (telles que les droits d'accès) ne peut avoir pour conséquence la divulgation de l'identité du lanceur d'alerte à la personne indiquée dans le Rapport du lanceur d'alerte.

12. Rapports et évaluation

- Le Comité de Conformité préparera un Rapport semestriel concernant la mise en œuvre de la présente politique. Ce Rapport contiendra, dans tous les cas, :
 - des informations sur le nombre de rapports et une indication de la nature des rapports (y compris si les signalements ont été rendus anonymes ou non), les résultats des enquêtes et les positions de l'employeur ;
 - des informations générales sur toute expérience de lutte contre la discrimination à l'égard du lanceur d'alerte ;
 - des informations sur le nombre de demandes d'enquête pour discrimination liées au signalement d'une mauvaise conduite présumée et une indication des résultats des enquêtes et des positions de l'Employeur.
 - l'identification des tendances (le cas échéant)
 - les sujets de dénonciation répétés (le cas échéant)
- le Comité de Conformité discutera du rapport avec le comité d'audit de Stahl Parent BV au moins deux fois par an, comité qui devra traiter ce rapport de manière confidentielle. le Comité de Conformité enverra immédiatement un rapport au comité d'audit en cas de problème majeur.
- Toute information relative aux enquêtes ne sera pas conservée par le Comité de Conformité plus longtemps que strictement nécessaire et légalement autorisé dans les dossiers (électroniques) des personnes concernées.

La présente politique a été approuvée par le Comité d'Audit et est entrée en vigueur le 23 Octobre 2023.