



Politique de l'entreprise en matière de protection des lanceurs d'alerte

Septembre 2024



Table des matières

1. OBJECTIF	3
2. DÉFINITIONS	3
3. CHAMP D'APPLICATION	4
4. PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	4
5. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE	4
5.1 Entités tenues de notifier	4
5.2 Modes de notification	5
5.3 Système de suivi des notifications	6
5.4 Confidentialité, anonymat et honnêteté	7
5.5 Tolérance zéro envers les représailles	8
5.6 Processus d'enquête	8
5.7 Attentes vis-à-vis des lanceurs d'alerte.....	9
6. AUTORITÉ ET RESPONSABILITÉ	10
7. CHRONOLOGIE DES RÉVISIONS	10



1. OBJECTIF

L'objectif de la politique d'entreprise relative à la protection des lanceurs d'alerte (« Politique ») est d'encourager les employés et les parties prenantes des sociétés Kässbohrer (« Société » ou « Kässbohrer ») à signaler à la Société tout acte qu'ils soupçonnent d'être contraire au Code de conduite de la Société, aux politiques applicables ou à la législation en vigueur. Elle vise également à souligner clairement et sans ambiguïté que tous les employés de la Société ayant signalé un cas de bonne foi sont protégés contre toute forme de représailles.

Tous les employés et dirigeants de la Société sont tenus de respecter la présente Politique, qui fait partie intégrante du Code de conduite de la Société.

2. DÉFINITIONS

Le terme « Personne(s) autorisée(s) » désigne la personne telle que définie à l'article 5.3.

Le terme « supérieur hiérarchique » désigne le premier responsable auquel l'employé concerné rend directement compte.

Le terme « Responsable de la conformité » désigne le responsable de la conformité de la Société.

Par « Mesure disciplinaire », on entend la sanction appliquée pour avoir agi d'une manière contraire au contrat de travail et/ou à la législation applicable et/ou au Code de conduite de la Société, ainsi qu'aux politiques, procédures, règlements, notes de service et toute autre disposition interne pertinente.

Le terme « Enquête » désigne les enquêtes menées de manière rigoureuse et détaillée sur les actions et les comportements afin d'établir la vérité.

Le terme « Personne visée par la notification » désigne la personne définie à l'article 5.1.

Le terme « Signalement » désigne le partage, conformément à la présente Politique, d'observations et de préoccupations relatives à des actions soupçonnées d'être en contradiction ou d'avoir été en contradiction avec le Code de conduite de l'entreprise, les politiques internes pertinentes, les procédures, les règlements ou d'autres dispositions internes.

Par « Système de suivi des signalements », on entend le terme défini à l'article 5.3.

Le terme « lanceur d'alerte » désigne la personne qui effectue le signalement. Cette définition inclut les personnes qui sont ou ont été employées par la Société, les clients de la Société, les tiers et toutes les autres parties prenantes.

Le terme « représailles » désigne toute mesure défavorable subie par un employé pour avoir signalé un cas, y compris, à titre d'exemple non exhaustif, les humiliations, les mesures disciplinaires, le licenciement, la réduction de salaire ou la modification des tâches ou des horaires de travail.



Par « Système », on entend le terme défini à l'article 5.3.

Par « Utilisateurs du système », on entend le terme défini à l'article 5.3.

Par « tiers », on entend les personnes physiques ou morales agissant pour le compte ou en relation avec la Société, telles que les distributeurs, revendeurs, agents, consultants, représentants, entrepreneurs et sous-traitants.

3. CHAMP D'APPLICATION

La Société s'engage à respecter la législation applicable et à mener ses activités de manière honnête, conformément aux normes éthiques les plus élevées. En outre, la Société promeut une culture de « communication *ouverte* » et de « responsabilité » afin de prévenir tout acte contraire à l'éthique ou illégal. Par conséquent, la Société attend de ses employés qui ont été témoins, directement ou indirectement, d'activités illégales ou d'événements contraires à l'éthique impliquant un employé ou un partenaire commercial, ou qui ont obtenu légalement des informations sur de telles activités/événements, ou qui soupçonnent de telles activités/événements, qu'ils fassent part de leurs préoccupations, et encourage également ses parties prenantes à faire de même.

4. PRINCIPES GÉNÉRAUX

La Société examine attentivement tous les signalements reçus et entend enquêter sur toute plainte comme décrit ci-dessous. À cette fin, toutes les enquêtes sont menées aussi rapidement que possible après réception du signalement, en tenant compte des résultats de l'évaluation préliminaire.

5. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

5.1 Objet des signalements

Tout comportement ou acte illégal ou contraire à l'éthique, y compris, sans s'y limiter, ceux mentionnés dans les titres ci-dessous, qui s'est produit par le passé, qui est toujours en cours au moment de la notification ou qui est susceptible de se produire à l'avenir, peut faire l'objet d'une notification.

- (i) *Actes à l'encontre d'un employé* : la Société offre à ses employés un environnement de travail sûr, serein et professionnel. Par conséquent, la Société ne tolère aucun acte à l'encontre de ses employés qui pourrait être contraire à la législation applicable, au Code de conduite de la Société ou aux politiques pertinentes, et qui pourrait compromettre la sécurité et la sérénité de l'environnement de travail.



- (ii) *Actes à l'encontre de la Société* : tous les employés de la Société respectent nos valeurs fondamentales et le Code de conduite dans l'exercice de leurs fonctions et évitent tout comportement et toute action susceptibles de porter atteinte matériellement et/ou moralement à la Société pour laquelle ils travaillent. Cela ne peut être atteint que si tous les employés intègrent et respectent les valeurs de l'entreprise et les valeurs éthiques qui en font partie intégrante, ainsi que l'intégrité, l'équité et l'engagement envers la légalité : par conséquent, l'entreprise ne tolère aucun comportement de la part de ses employés qui soit contraire à nos valeurs, quels que soient leur ancienneté et leur rôle.

Les réclamations des clients concernant les produits et services de l'entreprise ne sont pas couvertes par la présente Politique, sauf si elles font également l'objet d'une Notification.

- (iii) *Violations causées par des tiers* : l'entreprise surveille et évalue les risques liés aux tiers afin de garantir la conformité avec les questions mentionnées dans le Code de conduite de l'entreprise et avec les politiques applicables. Aucune action de tiers contraire à notre Code de conduite et aux politiques applicables n'est tolérée.
- (iv) *Violations de la loi* : la Société respecte les réglementations des pays dans lesquels elle opère et encourage ses employés à demander conseil aux experts compétents lorsque les réglementations ne sont pas claires, en attendant de ses employés qu'ils agissent toujours en conformité avec le Code de conduite de la Société. La Société ne tolère aucune violation des législations locales ou internationales applicables, y compris, à titre d'exemple non exhaustif, les sanctions et contrôles à l'exportation, la lutte contre la corruption, la prévention du blanchiment des produits d'activités illicites et du financement du terrorisme, la protection de la concurrence et des données à caractère personnel, ainsi que la législation sur les transports.

Chacune des questions décrites dans les sous-titres (i), (ii), (iii) et (iv) ci-dessus sera considérée comme un « Objet de notification » et désignée collectivement sous le terme « Objets de notification ».

5.2 Modes de notification

Le signalement peut être envoyé à la Société via un système de signalement indépendant en ligne géré par un tiers, accessible à l'adresse <https://kaessbohrer.com/en/kaessbohrer-compliance-helpline>.

En outre, les lanceurs d'alerte peuvent signaler leurs préoccupations oralement ou par écrit via e-mail, en informant leur supérieur hiérarchique s'ils sont employés au moment du signalement, en envoyant directement un e-mail au responsable de la conformité ((compliance@kaessbohrer.com) ou en ligne via <https://kaessbohrer.com/en/kaessbohrer-compliance-helpline> de manière anonyme, s'ils le souhaitent.

Si un employé, un responsable, un coordinateur, un directeur ou un cadre supérieur a directement connaissance d'un sujet de signalement et/ou est informé par une autre



personne d'un sujet de signalement, il est tenu d'en informer immédiatement le responsable de la conformité afin que le signalement puisse être traité conformément à la présente politique et que tous les détails puissent être recueillis au sein de la même autorité. Lorsqu'un signalement est communiqué à une personne habilitée, il convient de s'assurer que ce signalement est enregistré dans le système de suivi des signalements comme décrit ci-dessous.

5.3 Système de suivi des signalements

Quelle que soit la méthode de signalement utilisée, tous les signalements doivent être recueillis par le responsable de la conformité afin d'être examinés avec la plus grande confidentialité et toute l'attention requise via le système de suivi des signalements (tableau de bord) (« Système ») accessible uniquement au responsable de la conformité et à certaines personnes impartiales désignées par le responsable de la conformité pour chaque signalement spécifique (« Utilisateurs du système »). Dans le système de suivi des signalements, il n'est pas permis de modifier ou de supprimer de quelque manière que ce soit les données fournies par le lanceur d'alerte.

Le Système n'est accessible qu'au Responsable de la conformité et aux Utilisateurs du Système autorisés, qui sont désignés par le Responsable de la conformité. Étant donné que les signalements doivent faire l'objet d'une enquête menée par des personnes ne présentant aucun conflit d'intérêts, les Utilisateurs du Système sont sélectionnés parmi des personnes capables d'exercer une fonction indépendante.

Les Utilisateurs du Système analysent périodiquement les données présentes dans le Système (par exemple, le type et la fréquence des événements, les services régulièrement signalés, etc.) et, s'ils le jugent nécessaire, collaborent avec d'autres services compétents et avec le Responsable de la conformité afin de garantir que les mesures nécessaires soient prises pour éliminer tout risque de non-conformité identifié.

Les auditeurs externes rendent régulièrement compte au responsable de la conformité et veillent à l'efficacité du système afin d'éliminer les risques éventuels de conflit d'intérêts.

Les utilisateurs du système regroupent en outre tous les travaux, y compris les décisions du comité disciplinaire et les mesures prises via le système de suivi des notifications, une fois par an, et les présentent sous forme de rapport au responsable de la conformité. Le responsable de la conformité est également chargé de la mise à jour du système et, si nécessaire, de la correction des erreurs avec l'aide des utilisateurs du système.

5.4 Confidentialité, anonymat et honnêteté

La Société respecte le souhait des lanceurs d'alerte de rester anonymes. C'est pourquoi toutes les informations signalées sont conservées de manière confidentielle dans la mesure où la législation le permet. En conséquence, et dans la mesure où la législation le permet, les détails d'une notification et toutes les autres informations recueillies au cours d'une enquête ne sont communiqués qu'aux personnes autorisées par le responsable de la conformité à (i) enquêter, (ii) évaluer et (iii) agir sur une question dont elles doivent



avoir connaissance, à condition qu'elles-mêmes et leurs intérêts ne soient pas impliqués dans l'action faisant l'objet de la notification. Pour éviter toute ambiguïté, toute personne impliquée dans un signalement/une notification n'est pas autorisée à accéder au processus d'évaluation ou d'enquête ni à y être associée.

La confidentialité de l'enquête est fondamentale et le service qui mène l'enquête n'est pas tenu de fournir au lanceur d'alerte des informations sur l'état d'avancement et la conclusion de l'enquête, à l'exception de celles prévues par les lois applicables. Toutes les personnes ayant fourni des informations au cours de l'enquête sont tenues de préserver la confidentialité tant des informations fournies que de celles obtenues au cours de l'enquête, ainsi que de protéger et de respecter l'existence et la confidentialité de l'enquête et des personnes impliquées dans le processus.

Lorsqu'il signale un cas, un lanceur d'alerte a deux options : (i) ne pas communiquer ses données personnelles afin de rester anonyme et (ii) communiquer ses données personnelles et autoriser toute communication à se faire uniquement par l'intermédiaire du responsable de la conformité. Dans ce dernier cas, le lanceur d'alerte pourrait être contacté directement afin de lui demander toute information nécessaire au cours de l'enquête.

5.5 Tolérance zéro envers les représailles

L'entreprise encourage et soutient la communication des préoccupations. Il est très important de veiller à ce qu'un employé qui effectue un signalement se sente à l'aise et en sécurité, et ne s'inquiète pas pour sa vie professionnelle s'il a agi de manière honnête et de bonne foi. Par conséquent, le contrat de travail de tout employé ayant effectué un signalement en indiquant ses données personnelles ne peut être résilié ; l'employé ne peut être suspendu, licencié, mis en congé payé ou sans solde, ni muté avec ou sans motif, ni faire l'objet d'aucune mesure de ce type. L'entreprise ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre d'un lanceur d'alerte. Les représailles sont considérées comme une violation flagrante de la présente Politique et sont passibles de mesures disciplinaires.

L'entreprise protège les lanceurs d'alerte même si l'exactitude des faits signalés ne peut être prouvée par une enquête, à condition que le signalement ait été effectué de bonne foi et pour des motifs raisonnables, et non dans l'intention de causer du tort, de nuire ou d'obtenir un avantage personnel. Toutefois, s'il s'avère au cours d'une enquête que le lanceur d'alerte a effectué un signalement fondé sur des accusations fausses, intentionnellement et de mauvaise foi, cet employé pourrait faire l'objet d'une procédure disciplinaire et de mesures disciplinaires. Il est donc de la plus haute importance de fonder les signalements sur des observations et, si possible, sur des preuves concrètes.

En cas de représailles, le lanceur d'alerte ou le témoin de cette violation peut utiliser le même système de signalement que celui mis à la disposition des lanceurs d'alerte.

5.6 Processus d'enquête

Tous les signalements soumis sont dans un premier temps évalués par le responsable de la conformité en fonction de leur objet. L'objectif de cette évaluation est de préserver la confidentialité du signalement, de confirmer l'objet du signalement en question et de déterminer si les informations signalées sont fiables ou non. Si nécessaire, le responsable



de la conformité est habilité à examiner l'objet en détail afin de décider si le signalement doit faire l'objet d'une enquête ou d'une résolution. Si une enquête s'avère nécessaire, celle-ci est menée conformément aux procédures internes de l'entreprise. Toute information (le cas échéant) recueillie par le lanceur d'alerte par des moyens illégaux n'est pas prise en compte au cours de ce processus.

Le service des ressources humaines donne son avis au moment de l'enquête si le cas en question est considéré comme une violation à l'encontre d'un employé. Si le cas en question est considéré comme une violation des lois en vigueur (droit pénal, code du travail, etc.), un conseiller juridique interne ou externe, selon le cas, doit assister le et présenter les demandes/notifications nécessaires aux autorités compétentes conformément aux lois en vigueur.

Le service chargé de l'enquête informe et recueille (le cas échéant) les avis des autres services compétents avant de clore l'enquête et de publier le rapport final. Dans ce cas, les services consultés communiquent leurs suggestions le plus rapidement possible et, en tout état de cause, de manière à ne pas entraîner de retards dans la procédure, pour autant que les délais fixés par la loi soient respectés.

Si cela est jugé nécessaire pour la validité et l'efficacité de l'enquête, les employés impliqués dans la notification peuvent être suspendus ou licenciés. Une telle décision nécessite l'approbation du responsable de la conformité et d'autres organismes compétents, le cas échéant. En cas de conflit d'intérêts hiérarchique ou fonctionnel susceptible d'affecter l'objectivité et l'indépendance des décisions dans le cadre des enquêtes et/ou si le nom du service habilité figure dans la notification, ou pour d'autres motifs valables, tels que la nécessité de mener un examen approfondi ou la conduite de l'enquête dans un pays autre que celui où la Société a son siège (par exemple, pour mener l'enquête de manière rapide et efficace, en raison de la nécessité de compétences spécialisées, de barrières linguistiques, etc.), les enquêtes pourraient être menées par des prestataires de services tiers indépendants. Dans de tels cas, l'avis du responsable de la conformité est pris en compte pour l'externalisation du service, en fonction de l'objet de la Notification. Si le rapport rédigé à la suite de l'enquête suggère de prendre une mesure disciplinaire, la question est soumise au service des ressources humaines en fonction de la nature de l'événement et de la personne faisant l'objet de l'enquête.

5.7 Attentes vis-à-vis des lanceurs d'alerte

Un lanceur d'alerte est tenu de fournir des informations détaillées et suffisantes, dans la mesure du possible, afin de garantir que le cas signalé soit clairement compris et évalué de manière précise et équitable. Par conséquent, les signalements effectués par les lanceurs d'alerte doivent inclure, dans la mesure du possible, les réponses aux questions suivantes :

- Nom(s) de la ou des personnes suspectées.
- Informations détaillées sur le cas.
- Quand/où/entre qui le problème s'est-il produit ? Combien de fois s'est-il produit ?



- Est-ce que cela se répète ?
- Quand s'est-il produit pour la première fois ?
- Si cela ne s'est pas encore produit, quand cela devrait-il se produire ?
- Quand le signalant a-t-il remarqué le problème ?

Qui d'autre est au courant du problème ?

- Si les dirigeants sont déjà au courant du problème, ont-ils pris des mesures pour l'empêcher ?
- Le lanceur d'alerte a-t-il été témoin direct de la situation ou en a-t-il entendu parler par quelqu'un d'autre ?
- Le lanceur d'alerte a-t-il informé ses supérieurs ? Si non, pourquoi ?
- Existe-t-il des preuves concernant le cas signalé ?

6. AUTORITÉ ET RESPONSABILITÉ

Le responsable de la conformité est chargé de mettre à jour la présente politique.

Les employés et les dirigeants de la Société sont tenus de respecter la présente Politique, et les tiers sont également tenus de la respecter dans la mesure du possible. En cas de divergence entre la présente Politique et la législation locale en vigueur dans les pays où la Société opère, c'est la plus restrictive qui s'applique.

Comme expliqué plus en détail ci-dessus, en cas de violation de la présente Politique, des mesures disciplinaires pourraient être prises à l'encontre des employés, y compris le licenciement, et des sanctions pénales pourraient être appliquées à l'encontre des tiers, y compris la résiliation du contrat.

7. HISTORIQUE DES RÉVISIONS

La présente Politique est entrée en vigueur le 2 septembre 2024.

Révision	Date	Remarques