



GREENYARD 

POLITIQUE RELATIVE AUX LANCEURS D'ALERTE

Copyright © 2022 Greenyard, document non publié. Tous droits réservés. La présente politique contient des informations exclusives et confidentielles de Greenyard. La reproduction, la divulgation ou l'utilisation de toute partie de cette politique sans autorisation écrite explicite de Greenyard est strictement interdite. Cette restriction s'applique aux informations figurant sur chaque page de la politique. Le contenu ne peut être divulgué qu'aux seuls employés autorisés de Greenyard aux fins de l'exécution de leurs responsabilités. Les versions imprimées ou autres représentations physiques de ce document entrent dans la catégorie « à titre de référence uniquement ».

Notice d'informations sur la politique	
Titre	Politique relative aux lanceurs d'alerte (la « Politique »)
Code politique	GY_POL_011_Whistleblowing_FR_V2
Langue du document	Français
Service responsable	Corporate Legal & Compliance
Auteur	Legal & Compliance Counsel
Date de la dernière mise à jour	29 mars 2022
Révisée par	Audit interne
Statut	Publié
Cible	L'ensemble des employés, directeurs et administrateurs de Greenyard NV ou de l'une de ses filiales (« Greenyard »), 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 Greenyard (les « Opérations »)
Remplace	GY_POL_011_WhistleblowingPolicy
Révision obligatoire	29 mars 2024
Emplacement	https://greenyardgroup.sharepoint.com/sites/workspaces/gypolicies/SitePages/Greenyard%20Policies%20&%20Proc%C3%A9dures.aspx https://www.greenyard.group/investor-relations/corporate-governance/corporate-documents

RÉVISION

La Politique est révisée au moins une fois tous les deux (2) ans. S'il y a lieu, ces révisions sont coordonnées et validées par le Corporate Legal & Compliance.

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.

TABLE DES MATIÈRES

1	OBJECTIF	4
2	EN QUOI CONSISTE LE LANCEMENT D'ALERTE ?	4
3	QUELLE FAUTE SIGNALER ?	4
3.1	Faute	4
3.2	Signalement de bonne foi	5
4	QUAND ET COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?	5
4.1	Canaux de signalement	5
4.2	Quelles informations inclure dans un rapport de lancement d'alerte ?	6
5	QUELLES MESURES SONT MISES EN PLACE POUR PROTÉGER LE LANCEUR D'ALERTE ?	7
5.1	Confidentialité de l'identité du Lanceur d'alerte	7
5.2	Anonymat	7
5.3	Absence de représailles	8
6	QUELLE EST LA PROCÉDURE DE SUIVI INTERNE ?	8
6.1	Accusé de réception	8
6.2	Enquête	8
6.3	Retour d'information	10
6.4	Rapport	10
6.5	Décision	10
6.6	Tenue des dossiers	10
7	AVERTISSEMENT RELATIF À LA PROTECTION DES DONNÉES DANS LE CADRE DU LANCEMENT D'UNE ALERTE	11
7.1	Généralités	11
7.2	Quels types de données à caractère personnel traitons-nous ?	11
7.3	Pourquoi traitons-nous vos données à caractère personnel ?	12
7.4	Avec qui partageons-nous vos données à caractère personnel ?	13
7.5	Combien de temps conservons-nous vos données à caractère personnel ?	13
7.6	Que faisons-nous pour protéger vos données à caractère personnel ?	13
7.7	Quels sont vos droits ?	14
7.8	Des questions ou des réclamations ?	14
	ANNEXE 1 – EXEMPLES DE COMPORTEMENTS À SIGNALER	15

1 OBJECTIF

Greenyard 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 Greenyard de disposer de procédures pertinentes permettant à ses employés de signaler toute inquiétude concernant une faute réelle ou présumée constatée dans le cadre des opérations de Greenyard, de manière responsable et efficace, tout en garantissant leur protection contre d'éventuelles représailles.

La présente Politique est conforme à la section « Signalement des infractions » du Code de conduite de Greenyard.

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 employés de Greenyard 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 opérations de Greenyard, 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)

- (i) une infraction ou un délit,
- (ii) une violation des lois, réglementations et/ou traités internationaux en vigueur,
- (iii) un manquement à des engagements contractuels de Greenyard,
- (iv) une violation du Code de conduite et/ou d'autres politiques et procédures de Greenyard,
- (v) 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 Greenyard. 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 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 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, Greenyard 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 opérations de Greenyard, si vous en avez connaissance ou si vous avez des motifs raisonnables de suspecter une telle Faute, vous êtes invité à informer immédiatement Greenyard 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 supérieur hiérarchique direct ou votre superviseur, votre directeur général ou administrateur délégué ou votre 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 Greenyard 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 Greenyard. Il permet à un Lanceur d'alerte de signaler une Faute au siège social (« Canal de signalement du Groupe »), à l'organisation locale (« Canal de signalement local »)¹ ou aux deux canaux simultanément (« Canal de signalement local/du Groupe »).

¹ Le Canal de signalement local est généralement disponible dans les organisations locales du groupe Greenyard qui emploient plus de 49 personnes. En l'absence de Personne de confiance locale, un signalement ne peut être soumis que par l'intermédiaire du Canal de signalement 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. L'Outil de lancement d'alerte offre la possibilité de transmettre le signalement

- à la Personne de confiance locale au sein de l'organisation locale (voir [l'Annexe 2](#) pour connaître la liste des Personnes de confiance locales) ;
- au Service Corporate Legal & Compliance ; ou
- à la Personne de confiance locale et au Service Corporate Legal & Compliance.

Les signalements par l'intermédiaire de l'outil en ligne peuvent être effectués par écrit ou verbalement. Un Lanceur d'alerte peut également utiliser l'Outil de lancement d'alerte afin de demander une réunion pour effectuer un signalement verbal auprès de sa Personne de confiance locale ou du Corporate Legal & Compliance.

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 Greenyard (voir section 4.1.1). Les signalements internes restent la méthode la plus efficace pour permettre à Greenyard 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 et les références aux procédures et mesures de protection 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 ?

Greenyard 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 ;
- l'interdiction de toute forme de représailles à l'encontre du Lanceur d'alerte et des parties liées.

5.1 Confidentialité de l'identité 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

(i) le Lanceur d'alerte consente explicitement à sa divulgation ; ou

(ii) 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 soit diligentée. Le cas échéant, Greenyard 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. Greenyard 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'alertes garantit que

l'identité du Lanceur d'alerte reste protégée et ne peut être découverte par quiconque ayant pris part à l'enquête.

Greenyard 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.

Greenyard 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. Greenyard 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 Corporate Legal & Compliance (voir [Annexe 4 pour connaître les coordonnées](#)).

Le Corporate Legal & Compliance 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 EST LA PROCÉDURE DE SUIVI INTERNE ?



6.1 Accusé de réception

Dans les sept 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 le

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 Corporate Legal & Compliance ou aux deux.

6.2.1 Personne de confiance locale

Lorsque le signalement a été transmis à la Personne de confiance locale, l'enquête est menée au niveau local. Les représentants du service de RH local² 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 peut demander l'aide du Corporate Legal & Compliance et du Service d'audit interne ou de RH de la société, sous réserve du traitement confidentiel de l'identité du Lanceur d'alerte. L'identité du Lanceur d'alerte ne peut être révélée au Corporate Legal & Compliance ou au Service d'audit interne ou de RH de la société qu'avec le consentement écrit explicite du Lanceur d'alerte.

6.2.2 Corporate Legal & Compliance

Lorsque le signalement a été transmis au Corporate Legal & Compliance, l'enquête est menée au niveau de la société. Le Corporate Legal & Compliance prend la tête de l'enquête et peut impliquer le Service d'audit interne et de RH de la société selon le principe du strict besoin d'en connaître. Ensemble, ils forment l'équipe d'enquête de la société. Le Service de 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 Service de RH local qu'avec le consentement écrit explicite du Lanceur d'alerte.

6.2.3 Personne de confiance locale et Corporate Legal & Compliance

Lorsque le signalement a été transmis à la Personne de confiance locale et au Corporate Legal & Compliance, la Personne de confiance locale et le Corporate Legal & Compliance doivent se concerter et décider qui doit prendre la tête de l'enquête en tenant compte du type de Faute et des personnes impliquées.

Le Service de RH local, d'audit interne ou de RH de la société peut prendre part à l'enquête selon le principe du strict besoin d'en connaître.

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.

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.

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 Greenyard NV à un responsable de l'enquête qui n'est pas concerné par ces conflits d'intérêts.

6.3 Retour d'information

Au plus tard trois 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, la division 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, la division 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 :

- i. 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
- ii. 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 le formulaire en ligne, le gestionnaire de dossiers prépare une transcription de l'enregistrement pour faciliter le traitement du signalement. Lorsqu'un signalement est transmis verbalement lors d'une réunion à la demande du Lanceur d'alerte, le gestionnaire de dossiers prépare le procès-verbal de la réunion. 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, après accord, sera invité à le signer.

Aucun dossier ne sera conservé plus longtemps que nécessaire et proportionné, et tout dossier sera supprimé 2 ans après la clôture de l'enquête.

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 (Greenyard NV, Strijbroek 10, 2860 Sint-Katelijne-Waver) en tant que responsable du traitement des données ou par toute autre entité appartenant au groupe Greenyard, 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 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 dataprivacy@greenyard.group.

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 opérations 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 preuves 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.

Le fournisseur du canal de signalement interne transfère vos données à caractère personnel en dehors de l'Espace économique européen (l'Espace économique européen se compose de l'UE, du Liechtenstein, de la Norvège et de l'Islande), mais nous prendrons les mesures de protection appropriées pour protéger vos données à caractère personnel lorsqu'elles sont transférées.

7.5 Combien de temps conservons-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 : dataprivacy@greenyard.group. 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 « Biologique » et prétendant se composer d'ingrédients d'origine allemande n'est en fait ni biologique, ni d'origine allemande. 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 ;
Sécurité des transports	<ul style="list-style-type: none"> • Vous remarquez que certains conducteurs de poids lourds de Greenyard ne respectent pas les restrictions obligatoires applicables aux temps de conduite ;
Santé publique et environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Vous remarquez que l'engrais employé par l'un de nos fournisseurs est interdit car il entraîne une pollution du sol. Les personnes responsables chez Greenyard en ont connaissance mais ferment les yeux ;
Protection des données et sécurité du système réseau	<ul style="list-style-type: none"> • Vous remarquez que l'un de vos collègues, qui a accès aux données à caractère personnel d'employés de Greenyard, les vend à une société tierce à des fins commerciales ;
Concurrence et antitrust	<ul style="list-style-type: none"> • Vous assistez à une réunion entre Greenyard 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ;

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ;	<ul style="list-style-type: none"> • Vous remarquez que des fonds provenant d'une entreprise avec laquelle nous n'avons aucune activité transitent par Greenyard avant d'être redistribués à une filiale de cette entreprise ;
Délit d'initié	<ul style="list-style-type: none"> • Vous entendez l'un de vos collègues « initiés » indiquer à quelqu'un au téléphone que les résultats financiers de Greenyard 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	<ul style="list-style-type: none"> • Vous remarquez que, par l'intermédiaire de ses filiales étrangères, Greenyard effectue régulièrement des activités d'évasion fiscale ;
Réseaux sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Votre supérieur vous demande d'envoyer à un fonctionnaire une montre très onéreuse accompagnée d'un bref message indiquant que « Greenyard espère avoir le plaisir de collaborer » avec ledit fonctionnaire dans un avenir proche.
<p>D'une manière plus générale, les comportements suivants peuvent également être signalés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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-divulgence de conflits d'intérêts ; • Tentative de dissimulation d'un comportement illégal, malhonnête ou frauduleux. 	