

DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE APPLICABLE EN BELGIQUE

**PROGRAMME ETHIQUE & CONFORMITE
ETHICS & COMPLIANCE PROGRAM**

I. COMPRENDRE LE DROIT D'ALERTE

a) Quel est l'objectif du Dispositif d'alerte interne applicable en Belgique ?

Le Groupe Roullier (ci-après « le **Groupe** ») prône une culture basée sur la confiance et la communication en toute franchise, et ne tolère aucun acte illicite, quel qu'il soit. Il est important pour le Groupe de montrer qu'il respecte ses propres engagements et se conforme à la législation applicable, ce qui permet d'assurer sa réputation et de garantir sa pérennité.

La législation belge a repris intégralement, en l'étendant, la législation européenne concernant la protection des lanceurs d'alerte (directive européenne 2019/1937).

Celle-ci vise à encourager et à faciliter les signalements d'abus tels que les comportements irresponsables, la fraude, la corruption, le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, etc., tout en protégeant le lanceur d'alerte et son entourage des éventuelles conséquences négatives.

Qui peut effectuer un signalement ?

On ne peut être légalement reconnu comme un lanceur d'alerte que si le signalement est effectué sur la base d'informations obtenues dans un « contexte professionnel ». L'ensemble des personnes listées ci-dessous (les « **Parties Prenantes** ») peuvent être acteurs de la prévention et de la détection des risques auxquels le Groupe est exposé :

- les travailleurs et travailleurs indépendants (les « **Collaborateurs** »), ainsi que les personnes dont la relation de travail s'est terminée, si les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation (les « **Anciens Collaborateurs** »),
- les actionnaires, associés et titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité du Groupe concernée (les « **Actionnaires** »),
- les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de l'entité du Groupe concernée, en ce compris les membres non exécutifs (les « **Dirigeants** »),
- les stagiaires et les bénévoles (rémunérés ou non), les intérimaires, les candidats à l'embauche et le personnel mis à disposition par un fournisseur ou un sous-traitant qui sont présents dans les locaux du Groupe (personnel assurant le nettoyage des locaux par exemple) (les « **Collaborateurs Extérieurs et Occasionnels** »),
- les cocontractants de l'entité du Groupe concernée, leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que les membres de leur personnel (les « **Partenaires** »).

Le présent Dispositif d'alerte interne s'applique en Belgique, sous réserve de (i) l'application des dispositions légales et réglementaires locales, dans les conditions décrites ci-après, et (ii) de son déploiement matériel et juridique.

b) Quels sont ses principes ?

1. Le Dispositif d'alerte interne a un caractère **facultatif**. Les Parties Prenantes n'encourent aucune sanction si elles n'en font pas usage.
2. Ce Dispositif intervient en **complément** des missions de contrôle et de prévention qui incombent de manière générale à la Direction, aux organes de contrôle interne ou externe et aux organes de représentation des travailleurs. Il ne s'y substitue pas.
3. Les règles et obligations énoncées ci-après s'appliquent à toute personne ayant recours au Dispositif d'alerte interne.
4. L'identité de l'auteur d'un signalement de bonne foi reste strictement **confidentielle**. Celle-ci, ainsi que les informations permettant de la déduire, ne peuvent être communiquées à des personnes autres que celles autorisées à recevoir le signalement, à enquêter à son sujet et à en assurer le suivi que dans un nombre très limité de cas définis par la loi :
 - lorsque l'auteur du signalement y consent librement et explicitement.
 - ou en vertu d'une obligation découlant d'une législation spéciale applicable en cas d'enquête menée par des autorités nationales ou de procédure judiciaire (pour protéger les droits de la défense de la personne concernée, notamment).

A cet égard, le Groupe s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger la confidentialité et l'intégrité de ces données.

La confidentialité la plus stricte s'attache également à l'identité des personnes mises en cause et de tout tiers mentionné dans le cadre de l'alerte, aux informations recueillies dans le cadre de l'alerte et au traitement de l'alerte lui-même.

5. Le Responsable Ethique & Conformité Groupe est responsable du Dispositif d'alerte interne. Il est directement destinataire, ainsi que tout ou partie des autres membres du Comité Ethique & Conformité Groupe (selon le Règlement du Comité Ethique & Conformité en vigueur – ci-après le « Comité Ethique & Conformité »), ou est tenu informé des alertes.

II. LE STATUT DE LANCEUR D'ALERTE

1. Critères de reconnaissance du Lanceur d'Alerte

Toute Partie Prenante peut acquérir le statut de Lanceur d'Alerte si plusieurs critères sont remplis.

a) Critère n°1 : la nature des faits, objets de l'alerte

Le Dispositif d'alerte interne applicable en Belgique permet de dénoncer des faits qui auraient été commis ou seraient susceptibles d'être commis au sein des filiales belges du Groupe, dans les domaines suivants :

- Marchés publics
- Services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme
- Sécurité et conformité des produits
- Sécurité des transports
- Protection de l'environnement
- Sécurité alimentaire, santé et bien-être des animaux
- Santé publique
- Protection des consommateurs
- Protection de la vie privée et des données personnelles et sécurité du réseau et des systèmes d'information
- Entraves à la lutte contre la fraude fiscale
- Entraves à la lutte contre la fraude sociale

NB : Les faits relevant des risques psycho-sociaux sont hors champ du Dispositif d'alerte interne et continuent d'être traités par la personne de confiance.

Au moment du signalement, son auteur doit avoir des motifs raisonnables de croire que les informations sur lesquelles il s'appuie sont correctes.

En d'autres termes, les Parties Prenantes peuvent émettre un signalement lorsqu'elles peuvent **raisonnablement** penser qu'elles disposent d'informations sur des faits ou des risques de comportements irréguliers, dans les domaines précités, qui se sont produits ou sont susceptibles de se produire en interne.

Au contraire, le Dispositif d'alerte interne n'a pas vocation à être utilisé pour :

- faire part des difficultés liées à l'exercice normal du contrat de travail entre le Groupe et ses travailleurs ; celles-ci doivent être adressées directement aux services compétents (ressources humaines notamment) ;

- relayer de simples doutes sur la signification des dispositions du Code Ethique & Conformité, de ses procédures ou politiques d'application - ces doutes doivent être transmis par les voies notamment hiérarchiques décrites dans ces documents ;
- remonter les difficultés liées à l'application de certaines clauses d'un accord commercial conclu entre un Partenaire et le Groupe ou demander des précisions sur la signification de la Charte Ethique & Conformité Partenaires ; les Partenaires doivent alors se rapprocher de leur interlocuteur commercial privilégié au sein du Groupe.

b) Critère n°2 : sa connaissance des faits, objets de l'alerte

Le statut de Lanceur d'Alerte est reconnu à toute Partie Prenante qui divulgue des informations obtenues **dans le cadre de ses activités professionnelles**, sans qu'elle n'en ait eu nécessairement une connaissance personnelle ou qu'elle en ait été le témoin direct.

IMPORTANT : les infractions dans le domaine des services, produits et marchés financiers et de la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme peuvent être signalées par tout un chacun, que l'information ait été obtenue dans un contexte professionnel ou non.

Ainsi, toute Partie Prenante peut utiliser le Dispositif d'alerte interne pour faire part de préoccupations ou de soupçons raisonnables concernant des faits, objets de l'alerte, et ce peu important le moment lors duquel ces préoccupations / soupçons sont apparus et la manière dont ils ont été connus.

c) Critère n°3 : sa bonne foi et l'absence de recherche de contrepartie financière directe

Une Partie Prenante peut bénéficier du statut de Lanceur d'Alerte si elle divulgue des informations de **bonne foi** et **sans contrepartie financière directe (récompense ou indemnisation)**.

Cela signifie que la Partie Prenante :

- ne devra pas avoir cherché à nuire à autrui, ou à obtenir un avantage indu. Elle devra par ailleurs obtenir les informations et, le cas échéant, les pièces justificatives de manière licite,
- ne sera pas récompensée financièrement ou rémunérée et ne pourra retirer **aucun profit personnel** direct de l'alerte (une promotion par exemple), pour autant que la Partie Prenante ait été répertoriée, sur la base de son consentement éclairé, comme informateur.

2. Protection du Lanceur d'Alerte

Une Partie Prenante remplissant ces conditions tout en exerçant son droit d'alerte conformément au présent Dispositif pour signaler des faits entrant dans son champ d'application, bénéficiera du statut de Lanceur d'Alerte et d'une protection particulière de la part du Groupe.

Aucune sanction pénale ne sera susceptible d'être prise à son encontre pour avoir émis l'alerte, quand bien même les faits se révéleraient par la suite sans fondement. Le Lanceur d'Alerte ne sera pas non plus civilement responsable des dommages causés par son signalement. Les lanceurs d'alerte n'encourent en outre aucune responsabilité en ce qui concerne l'obtention des informations qui sont signalées (ou divulguées publiquement), ou l'accès à ces informations, à moins que cette obtention ou cet accès ne constitue une infraction pénale autonome.

La rétorsion, la suspension, le licenciement, la rétrogradation (ou le refus de promotion), la non-reconduction de contrats, le refus de formation, les représailles réelles, les menaces, la discrimination et/ou d'autres formes de traitement inéquitable à l'égard du lanceur d'alerte à la suite d'un tel signalement (ou d'une telle divulgation) seront toujours considérés comme des manquements graves à ces principes.

Toutes menaces ou représailles, directes ou indirectes, de la part d'un travailleur du Groupe à l'encontre d'un Lanceur d'Alerte ou d'une personne participant au déroulement de l'enquête (témoin, personnel impliqué, etc.) pourront faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Cette protection contre toutes représailles ou menaces s'étend (i) aux « facilitateurs », soit les personnes qui aident le Lanceur d'Alerte à effectuer son signalement (ONG, par exemple), (ii) aux personnes physiques en lien avec le Lanceur d'Alerte (les membres de son entourage familial ou de travail), (iii) ou encore aux entreprises contrôlées par le Lanceur d'Alerte.

En revanche, une Partie Prenante « interne » émettant une alerte de mauvaise foi (lorsque l'enquête menée révèle que des informations erronées ou trompeuses ont été délibérément et sciemment signalées) n'a aucun droit à la protection et pourra être exposée aux sanctions appropriées (y compris celles prévues dans le règlement de travail ou dans toute autre législation applicable) et, le cas échéant, à des poursuites judiciaires (par exemple, pour dénonciation calomnieuse). En outre, toute personne lésée par de tels signalements (ou divulgations publiques) a le droit de réclamer une indemnisation.

De même, un Partenaire émettant une alerte de mauvaise foi dans le but de porter atteinte à la réputation du Groupe s'exposerait à la résiliation anticipée de l'accord commercial en vigueur et, le cas échéant, à des poursuites judiciaires.

III. EXERCER SON DROIT D'ALERTE

La Partie Prenante entrant dans les conditions mentionnées ci-dessus a le choix entre deux modes de signalement, interne ou externe, pour effectuer son alerte.

a) Signalement interne

Deux moyens sont à la disposition du Lanceur d'Alerte afin de transmettre son signalement en interne.

1. Le Groupe invite les Parties Prenantes en première intention à favoriser un contact direct avec la personne identifiée, selon la qualité du Lanceur d'Alerte, au sein du Groupe comme la plus à même de recevoir et/ou traiter son signalement (le « Destinataire dédié »), tel que détaillé dans le tableau ci-dessous :

Partie Prenante auteure du signalement	Destinataire Dédié
Collaborateurs et Anciens Collaborateurs	Responsable Ethique & Conformité de l'entité
Candidats à l'embauche, Collaborateurs Extérieurs et Occasionnels et Partenaires	
Dirigeants et Actionnaires	Responsable Ethique & Conformité Groupe

Un tel canal est notamment à privilégier lorsque les Parties Prenantes ci-dessus estiment qu'il est possible de remédier efficacement à la violation en interne et qu'elles ne s'exposent pas à un risque de représailles.

Dans chaque cas, le Groupe assure avoir mis en place des procédures et moyens destinés, d'une part, à assurer la protection des Lanceurs d'Alerte et, d'autre part, à traiter de façon efficace les signalements reçus.

2. Lorsque le Lanceur d'Alerte estime que le Destinataire dédié n'est pas le destinataire approprié de l'alerte ou en cas d'indisponibilité ou d'empêchement de sa part, celui-ci peut tout d'abord le transmettre au moyen de la plate-forme dédiée, « **Whispli** », ou de toute autre plate-forme numérique que le Groupe pourrait déployer ultérieurement et dont les coordonnées feront l'objet d'une publicité similaire à celle du présent Dispositif d'alerte interne.

² Selon les organisations, le Responsable Ethique & Conformité de l'entité concernée pourra être désigné comme le Destinataire dédié.

Cette plate-forme décrit de manière exhaustive les modalités permettant d'effectuer une alerte, tout en garantissant la plus stricte confidentialité et l'intégrité des informations transmises, voire l'anonymat du Lanceur d'Alerte si tel est son choix.

Pour chacun de ces deux canaux, les modalités de signalement détaillées sont les suivantes :

i. Signalement auprès d'un Destinataire dédié

Pour effectuer son signalement auprès d'un Destinataire dédié, le Lanceur d'Alerte devra :

- s'adresser audit Destinataire, par voie postale, email, **en mentionnant de façon apparente en objet de son envoi qu'il s'agit d'une alerte**, et ce, afin d'attirer l'attention du destinataire sur le caractère strictement confidentiel de son signalement.

Le cas échéant, le Lanceur d'Alerte pourra adresser un signalement oralement avec signature d'une décharge.

- exposer de manière circonstanciée les faits ou les informations dont il a connaissance en précisant, autant que possible, leur date, le lieu de leur commission, la ou les personnes mises en cause, ainsi que les manquements observés ou rapportés, en joignant le cas échéant tout document pertinent étayant son alerte.

Sauf indisponibilité ou empêchement, le Destinataire dédié accusera réception du signalement dans le délai maximal de sept (7) jours ouvrés et informera le Lanceur d'Alerte du délai prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité.

Concernant les signalements effectués auprès de la personne responsable des Ressources Humaines, cette dernière en réfèrera immédiatement et uniquement au Responsable Ethique & Conformité / Compliance Officer dont elle dépend. L'information sera ensuite transmise par ce dernier au Comité Ethique & Conformité Groupe.

En tout état de cause, le Destinataire dédié pourra solliciter l'assistance du Responsable Ethique & Conformité Groupe tout au long de la procédure.

Enfin, le Lanceur d'Alerte restera tenu informé des suites de la procédure, dans les trois mois après l'envoi de l'accusé de réception du signalement, sous réserve du respect de la confidentialité nécessaire à sa conduite, par le Destinataire dédié et, le cas échéant, les motifs pour lesquels l'entité estimerait que le signalement ne répondrait pas aux critères prévus par le présent Dispositif d'alerte interne ; il pourra être sollicité pour présenter des observations complémentaires sur demande.

ii. *Signalement via la plateforme Whispli*

Le recours à la plate-forme Whispli est toujours disponible. Son utilisation est spécialement recommandée au regard :

- de la nature des faits ou des informations relayés : s'il s'agit d'informations ou de faits de nature financière par exemple, le recours à la plate-forme pourrait être plus approprié,
- de la possible implication du Destinataire dédié, du supérieur hiérarchique ou de tout autre dirigeant du Groupe dans le manquement allégué,
- de l'indisponibilité du Destinataire dédié,
- des risques qui pourraient peser sur la préservation de la confidentialité en cas d'alerte auprès du Destinataire dédié,
- d'un défaut d'accusé de réception de l'alerte par son Destinataire.

Le Lanceur d'Alerte concerné se verra accuser réception de son alerte dans le délai maximal de sept (7) jours ouvrés et sera informé de l'identité de la personne chargée de son traitement et du délai estimé pour l'examen de sa recevabilité.

Le Lanceur d'Alerte pourra, par le biais de cette plate-forme et à tout moment, demander des instructions en cas de doute (notamment sur l'attitude à avoir pendant la procédure) ou difficulté.

Par le même canal, les services compétents du Groupe tiendront le Lanceur d'Alerte informé des suites de son signalement, dans les trois mois après l'envoi de l'accusé de réception du signalement (et notamment des motifs pour lesquels il serait estimé que le signalement ne répond pas aux critères du présent Dispositif d'alerte interne) et pourront l'inviter, à tout moment, à fournir des précisions complémentaires.

b) Signalement externe

Les Parties Prenantes ont également la faculté, que ce soit directement ou après avoir saisi les canaux internes précités, d'adresser leur signalement à un canal de signalement externe (comme indiqué dans l'arrêté royal du 22/01/2023 désignant les autorités compétentes pour l'application de la loi du 28 novembre 2022 relative à la protection des signaleurs d'infractions au droit de l'Union ou national établis au sein d'une personne morale du secteur privé), en particulier lorsque :

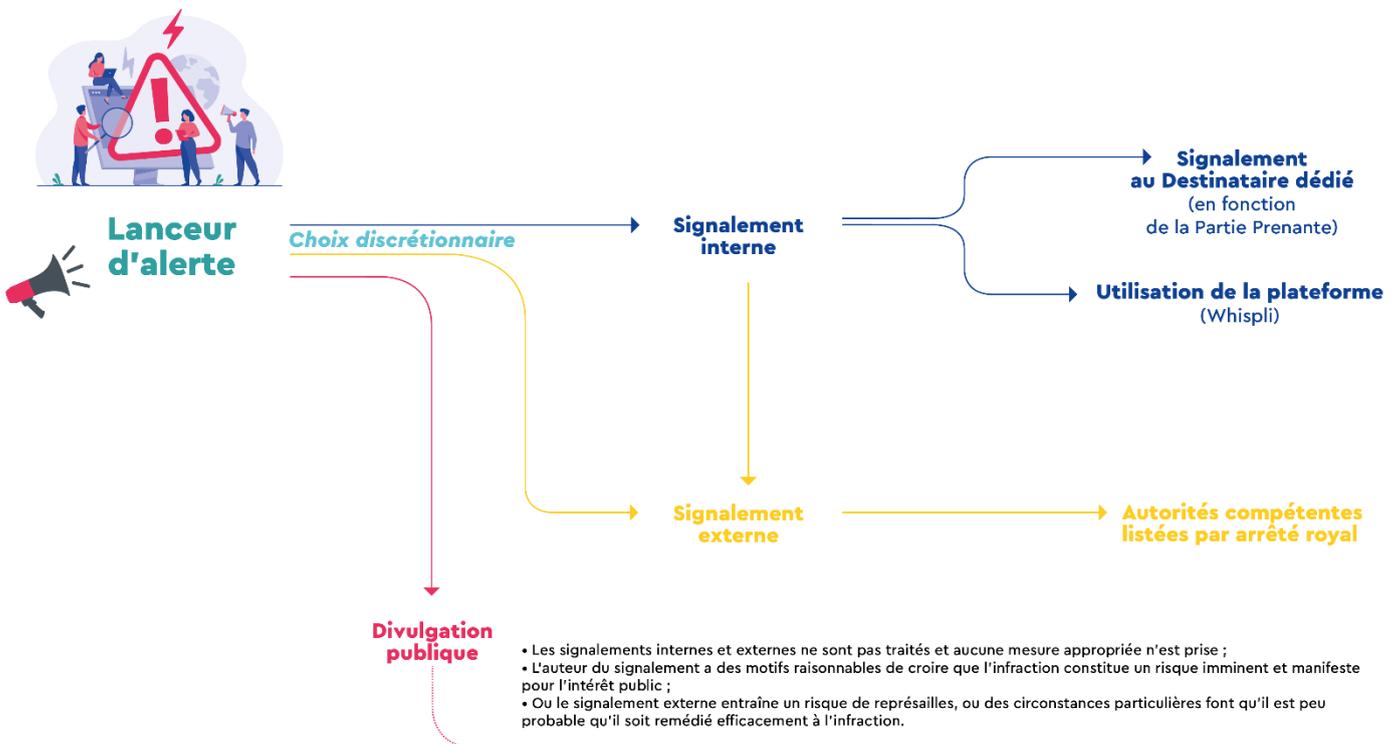
- Les canaux de signalement internes sont indisponibles ou ne fonctionnent pas correctement.
- Il n'y a pas de suivi approprié des signalements internes.
- Ou l'auteur du signalement a des motifs raisonnables de croire qu'il fera l'objet de représailles ou que l'autorité est mieux à même de prendre des mesures efficaces.

c) Divulgateion publique

Une divulgation publique n'est autorisée que si :

- Les signalements internes et externes ne sont pas traités et aucune mesure appropriée n'est prise.
- L'auteur du signalement a des motifs raisonnables de croire que l'infraction constitue un risque imminent et manifeste pour l'intérêt public.
- Ou le signalement externe entraîne un risque de représailles, ou des circonstances particulières font qu'il est peu probable qu'il soit remédié efficacement à l'infraction.

Modalités d'exercice du droit d'alerte



IV. CONSEQUENCES DE L'ALERTE

a) Comment le Groupe traite-t-il les alertes ?

La personne responsable des Ressources humaines, le Responsable Ethique & Conformité de l'entité concernée et/ou le Responsable Ethique & Conformité Groupe et/ou les membres du Comité Ethique & Conformité, sont destinataires de l'alerte et les garants de son traitement dans le respect de la plus stricte confidentialité.

Conformément au Manuel d'enquête interne du Groupe, le traitement de l'alerte s'opère en deux temps.

i. Evaluation préliminaire

Le Destinataire dédié, assisté de la personne en charge des Ressources humaines ou le Responsable Ethique & Conformité ainsi que, le cas échéant, les membres du Comité Ethique & Conformité sont chargés d'effectuer une évaluation préliminaire de l'alerte. Ils déterminent si ladite alerte entre dans le champ du Dispositif d'alerte interne.

Cette évaluation préliminaire a notamment pour objectif de prendre connaissance du signalement et de pré-qualifier les faits et leur gravité.

- Si l'évaluation préliminaire conclut que l'alerte n'entre pas dans le champ du Dispositif d'alerte interne, ou qu'elle n'a aucun caractère sérieux, il peut être décidé que le signalement ne mérite pas de faire l'objet d'une enquête interne et classer l'affaire. Le Lanceur d'Alerte en est informé.

Dans ce cas, sauf si le signalement est de mauvaise foi, les données personnelles concernant l'alerte sont immédiatement détruites.

- Si les faits entrent dans le champ du Dispositif d'alerte interne, une enquête interne peut être ouverte.

ii. Enquête interne

Cette enquête vise à établir la réalité et la matérialité des informations communiquées. Elle est effectuée en suivant un plan d'actions précis et à l'aide de moyens dédiés.

Elle est par ailleurs menée dans le respect des principes d'impartialité, de présomption d'innocence et de droits de la défense.

Pour ce faire, sous la responsabilité du Responsable Ethique & Conformité de l'entité concernée, ou du Responsable Ethique & Conformité Groupe, ou du Comité Ethique & Conformité, des personnes seront spécialement désignées afin de collecter les éléments de preuve adéquats et pertinents et pourront entendre les témoins, la personne mise en cause et le Lanceur d'Alerte.

Il peut s'agir :

- de salariés formés et habilités, astreints à une obligation de confidentialité renforcée qui sera incluse dans leur contrat de travail, ou
- de prestataires externes spécialisés (cabinet d'avocats, sociétés de *forensic*, par exemple).

Le processus d'échange avec le Lanceur d'Alerte pourra être effectué par l'intermédiaire du Destinataire dédié auquel le signalement a été transmis, ou encore au moyen de la plateforme numérique dédiée, spécifiquement conçue pour préserver l'anonymat des Lanceurs d'Alerte.

Si les besoins de l'enquête l'exigent, des données recueillies lors du traitement de l'alerte pourront être communiquées à des salariés ou à des experts qui ne seraient pas astreints à l'obligation de confidentialité renforcée. Dans ce cas, les services compétents s'assureront que toutes les garanties de confidentialité et de sécurité nécessaires soient exceptionnellement prises.

Les mandataires sociaux de la holding du Groupe peuvent par ailleurs être informés de l'alerte, de son traitement et de ses suites.

Dans le cadre de l'enquête interne, la personne visée par l'alerte sera présumée innocente. Elle sera informée, dans un délai raisonnable ne pouvant excéder 30 jours suivant la décision d'ouvrir l'enquête, de l'enregistrement, informatisé ou non, des données la concernant, soit :

- les faits qui lui sont imputés,
- l'identité du ou des destinataires de l'alerte,
- les modalités d'exercice de ses droits d'accès et de rectification.

Les personnes habilitées à mener l'enquête pourront reporter l'information de la personne mise en cause et saisir, à titre conservatoire et dans le respect de la loi, des documents relatifs à la personne visée par l'alerte avant qu'elle ne soit informée de son existence, dès lors qu'il existe un risque de déperdition des preuves ou un risque de compromettre l'enquête.

Le Lanceur d'Alerte recevra un résumé confidentiel de la conclusion de l'enquête, sans qu'il ne soit porté atteinte à l'obligation de confidentialité à l'égard des témoins et des éventuels mis en cause identifiés dans le cadre de l'enquête.

b) Que deviennent les données collectées ?

L'alerte, et l'enquête éventuellement menée pour la traiter, impliquent la collecte de données personnelles. A cet effet, le Dispositif d'alerte interne est conforme au Règlement général sur la protection des données (RGPD), entré en application le 25 mai 2018, ainsi qu'aux obligations légales et réglementaires en résultant en matière de données personnelles. Le Dispositif d'alerte interne est déclaré le cas échéant aux

autorités compétentes.

Le Groupe prendra toutes les mesures utiles pour en préserver la sécurité et la confidentialité à tous les stades de la procédure (recueil, traitement, conservation, communication).

Il prendra à cet égard les mesures techniques adéquates et garantit que seules les catégories de données suivantes seront traitées :

- l'identité, les fonctions et les coordonnées du Lanceur d'Alerte, des personnes faisant l'objet de l'alerte, ainsi que des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte,
- les faits signalés,
- les éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés,
- le compte rendu des opérations de vérification,
- les suites données à l'alerte.

Toute information recueillie qui n'entrerait pas dans ce cadre est détruite sans délai.

Par ailleurs, le Groupe s'assurera de la destruction de toutes informations permettant l'identification des personnes (Lanceur d'Alerte et personnes visées) dans un délai maximum de deux mois à compter de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérifications, si aucune suite n'est donnée à l'alerte ; il en informera les personnes concernées.

Dans l'hypothèse où l'alerte serait suivie d'une procédure disciplinaire et/ou judiciaire, les données collectées seront conservées ou archivées jusqu'à l'expiration des délais de procédures contentieuses (délai de recours compris) dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint, celles-ci seront par la suite détruites.

c) Que se passe-t-il si l'enquête établit la matérialité des faits ?

Dans l'hypothèse où les faits sont avérés, le Responsable Ethique & Conformité de l'entité ou le Responsable Ethique & Conformité Groupe et tout ou partie des membres du Comité Ethique & Conformité en sont informés et rendent un avis strictement confidentiel sur les suites à donner, qu'ils transmettent à la Direction de la filiale concernée.

Ils informent par ailleurs le Lanceur d'Alerte par écrit, et de manière motivée, de leur avis ou des mesures envisagées et prises jusqu'alors pour apprécier l'exactitude des informations ou remédier aux faits signalés dans le délai de 3 mois suivant la date de l'accusé-réception du signalement. Ils recueillent à cette occasion ses éventuelles observations sur le traitement de son alerte, notamment la confirmation qu'il n'a pas été victime de harcèlement ou de représailles du fait de celle-ci.

L'ensemble des documents relatifs à l'alerte et les éléments de preuve réunis à l'occasion de son traitement sont rassemblés dans un dossier daté et référencé, dont les données personnelles feront l'objet d'une destruction dans les conditions et selon les modalités prévues au point IV.b.



27, avenue Franklin Roosevelt 35400 Saint-Malo / France

T. +33 (0)2 99 20 65 20



www.roullier.com