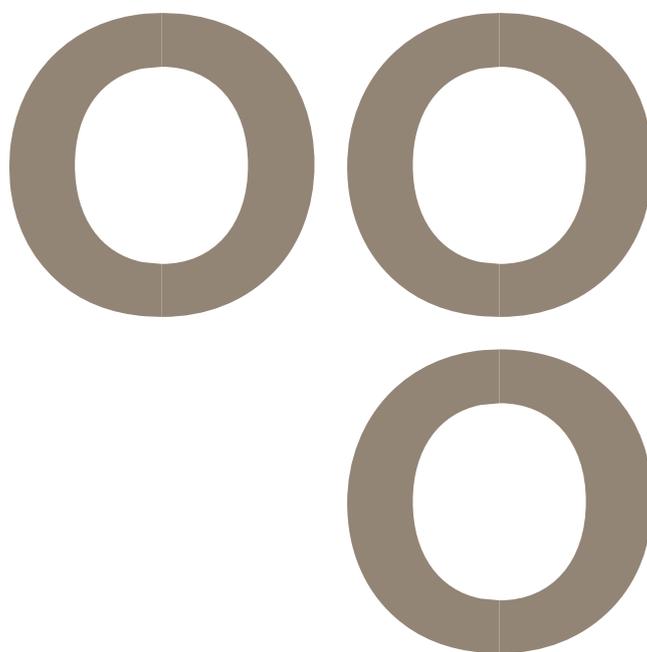

Règlement intérieur de la procédure de plainte | Système d'alerte



1. Introduction

Avant-propos

Bell Food Group et tous ses employés sont tenus de se conformer aux lois, réglementations et politiques internes applicables.

Ces règles doivent être respectées à tout moment et en toutes circonstances. Notre code de conduite (Code of Conduct) ainsi que les valeurs éthiques et morales généralement reconnus sont contraignants pour tous les employés et partenaires commerciaux dans toutes les chaînes d'approvisionnement.

Bell Food Group ne tolère aucun comportement illégal ou contraire à l'éthique. Par conséquent, Bell Food Group prend des mesures appropriées et efficaces pour dénoncer la conduite inacceptable en question. Le rôle principal dans ce processus est joué par le bureau de signalement de Bell Food Group. Les lanceurs d'alerte peuvent signaler des infractions, des risques et d'autres faits. Le présent règlement intérieur explique comment se déroulent le signalement et le traitement des plaintes reçues. Le règlement intérieur précise comment le bureau de signalement peut être contacté, qui en est responsable, comment se déroule la procédure une fois qu'une plainte a été reçue et quelles sont les mesures prises pour protéger les lanceurs d'alerte. Le bureau de signalement est conçu pour permettre aux lanceurs d'alerte de prendre contact facilement et en toute sécurité. Il permet la détection précoce et la prévention des pratiques potentiellement illégales ou contraires à l'éthique au sein de Bell Food Group et de ses chaînes d'approvisionnement, ainsi que la minimisation ou l'élimination des violations.

Bell Food Group encourage ses employés, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux et autres à utiliser le bureau de signalement pour signaler toute violation réelle ou présumée. Nous ne pouvons corriger un mauvais comportement que si les lanceurs d'alerte le reconnaissent, nous contactent et le signalent.

2. Quel est l'objectif du bureau de signalement ?

Le bureau de signalement est utilisé pour recevoir des plaintes ou des suggestions pertinentes concernant Bell Food Group, formulées par des individus ou des groupes d'individus. Il vous permet d'alerter les autorités sur d'éventuelles violations de la loi ou sur un comportement contraire à l'éthique (système d'alerte précoce). Le bureau de signalement est principalement utilisé pour recevoir des signalements relatifs aux sujets suivants :

- les soupçons d'infraction aux lois locales ou européennes sur la protection des lanceurs d'alerte ou aux règlements internes de l'entreprise (en particulier les infractions au code de conduite) de la part des employés
- les éventuelles violations des droits de l'homme ou des obligations en matière de droit de l'environnement imputables à Bell Food Group ou à ses chaînes d'approvisionnement, ou qui se sont produites ou pourraient se produire au sein de Bell Food Group ou de ses chaînes d'approvisionnement
-

3. Qui peut déposer une plainte ou faire un signalement ?

Toute personne peut signaler une faute potentielle au sein d'une entreprise ou d'une chaîne d'approvisionnement ou déposer une plainte. Les soumissions peuvent également être faites au nom des personnes concernées, par exemple par l'intermédiaire des syndicats ou d'autres représentants des travailleurs.

4. Quels types de violations peuvent et doivent être signalés ?

Types de violations

La procédure de plainte offre la possibilité de signaler des indices de comportements contraires à l'éthique, d'éventuelles violations de la loi et/ou des règles, y compris les risques liés aux droits de l'homme ou de l'environnement, ou des violations au sein de l'entreprise ainsi que tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Ces faits peuvent inclure, entre autres, les thèmes et soupçons suivants :

- violation du devoir de diligence le long des chaînes d'approvisionnement (notamment dans le domaine du travail des enfants, des minéraux et métaux provenant de zones à haut risque, des droits de l'homme en général, de la corruption, des infractions aux lois sur la protection de l'environnement ou aux réglementations environnementales, etc.)
- corruption active ou passive (par exemple acceptation ou offre de cadeaux / invitations indues)
- conflits d'intérêts non déclarés
- infractions au droit de la concurrence (par ex. accords sur les prix, échange d'informations sensibles, accords avec des concurrents)
- infractions contre les biens (fraude, vol, détournement de fonds, manquement aux obligations de gestion des biens d'autrui, etc.)
- violation des politiques de protection des données ou de sécurité informatique
- violations/défauts en matière de sécurité des produits
- harcèlement moral, sexuel, discrimination, violation de l'intégrité personnelle

5. Comment signaler une plainte ou une suggestion ?

Contenu d'un signalement

Pour que le signalement soit correctement traité et examiné, il doit être formulé de manière aussi détaillée et précise que possible. Il est nécessaire de répondre à des questions telles que « Qui ? Quoi ? Quand ? Comment ? Où ? ». Nous serons en mesure de traiter rapidement le signalement si vous fournissez les informations suivantes :

- nature de la violation signalée et description du comportement illicite détecté/suspecté
- date, heure et lieu
- noms des personnes concernées et leurs fonctions
- qui peut être responsable de la faute : le nom de la personne/département/poste, de Bell Food Group ou de son partenaire commercial ou fournisseur en aval de la chaîne d'approvisionnement où la faute a été commise
- les motivations possibles des acteurs
- votre relation avec les personnes concernées et la relation de ces personnes entre elles
- des détails sur la manière dont les informations concernant une éventuelle faute ont été obtenues,
- tous les témoins et preuves/documents pertinents
- ce que le lanceur d'alerte ferait pour résoudre le problème (suggestion, facultative)
- une indication sur la question de savoir si Bell Food Group doit traiter la plainte de manière confidentielle ou transparente
- toute autre information que le lanceur d'alerte considère comme pouvant contribuer à la compréhension des faits et à la poursuite de l'enquête

Toute violation peut également être signalée de manière anonyme (voir ci-dessous).

Modes de signalement

Les plaintes et les suggestions peuvent être soumises par le biais du système d'alerte de différentes manières. Le traitement confidentiel des signalements est garanti à tout moment. La plateforme de signalement permet de créer une boîte aux lettres électronique par laquelle le lanceur d'alerte peut communiquer avec Bell Food Group et ses sociétés sans révéler son identité. Nous ne facturons pas de frais pour l'introduction d'une plainte et son traitement par Bell Food Group.

- Plateforme internet : Pour des informations détaillées dans votre langue maternelle, veuillez consulter le site www.bell-foodgroup.com/whistle-blow. La plateforme de signalement permet de créer une boîte aux lettres électronique par laquelle le lanceur d'alerte peut communiquer avec Bell Food Group sans révéler son identité.
- Adresse postale : Bell Food Group AG, Interne Revision und Compliance, Elsässerstrasse 174, 4056 Bâle, Confédération suisse
- E-mail : info-compliance@bellfoodgroup.com.
- Rencontre personnelle (à convenir à l'avance)
- Téléphone : Responsable du département de l'audit interne et de la conformité, +41 58 326 2754.

Pour plus d'informations sur les canaux de signalement spécifiques à un pays, veuillez consulter le site www.bell-foodgroup.com/whistle-blow.

Bell Food Group traite toujours les plaintes et les suggestions selon la même procédure, quelle que soit la manière dont elles sont reçues.

6. Les plaintes et les signalements peuvent-ils être effectués de manière anonyme ?

Le système de signalement électronique (plateforme web) permet à la personne qui signale un cas de déposer une plainte ou un signalement de manière anonyme. Bell Food Group accorde une grande importance à une culture d'entreprise ouverte. Nous vous recommandons de déposer vos plaintes et vos rapports en indiquant votre nom. Dans la plupart des cas, cela facilitera l'enquête et permettra de prendre plus rapidement les mesures correctives appropriées.

Le signalement anonyme est effectué via une plateforme web par l'intermédiaire d'un fournisseur externe. Les signalements sont traités par les serveurs externes du fournisseur, de sorte qu'ils ne sont pas traçables. Toutefois, dans les cas prévus par la loi, le fournisseur est tenu de fournir les données aux autorités publiques. Dans certaines circonstances, il peut être nécessaire d'informer d'autres personnes d'une plainte ou d'un signalement dans le cadre d'une enquête ou pour déterminer les mesures correctives à prendre. Dans ce cas, il y a un risque que l'identité du lanceur d'alerte soit identifiée.

7. Qui traite les plaintes et les suggestions ?

Les signalements sont traités par un bureau de signalement spécialement créé au sein du département d'audit interne et de conformité. Ce service a le devoir d'agir de manière impartiale et est indépendant. En outre, le personnel affecté à cette fonction est tenu à la confidentialité, a reçu une formation adéquate et dispose de suffisamment de temps pour traiter la question.

Le cas échéant, le bureau de signalement sollicitera la coopération d'autres services (internes) nécessaires à la résolution du signalement. Dans ce cas, la transmission du signalement se fait de manière anonyme. Si la nature des faits ne permet pas de traiter le signalement de manière anonyme en dehors du système de signalement mentionné, nous prendrons contact avec le lanceur d'alerte pour trouver une solution appropriée.

8. Quelle est la procédure de signalement d'alerte au sein du bureau de signalement ?

Informations de base sur la procédure

Nous prenons chaque signalement au sérieux, le vérifions et menons une enquête approfondie. Bell Food Group s'efforce de traiter tous les signalements sans retard excessif et d'enquêter sur l'affaire aussi rapidement et efficacement que possible. Nous traitons toutes les affaires de manière équitable et impartiale, sans parti pris contre les lanceurs d'alerte et les accusés ou les témoins potentiels. Il va sans dire que nous prenons en compte toutes les personnes concernées et que nous nous conformons aux lois et politiques applicables.

Procédure de Bell Food Group

- Après réception d'une plainte ou d'un signalement, la personne qui a fait le signalement en est immédiatement informée. La réception est confirmée dans les sept jours.
- Il n'est pas possible de confirmer la réception si les coordonnées du lanceur d'alerte ne sont pas disponibles (par exemple, dans le cas d'un envoi postal anonyme).
- Bell Food Group reste en contact avec le lanceur d'alerte pendant toute la durée de la procédure, si le lanceur d'alerte le souhaite et si ses coordonnées sont connues.
- Toute plainte ou signalement reçu fera d'abord l'objet d'une enquête approfondie de la part du bureau de signalement. Au cours de l'enquête, on détermine en outre quelle société ou quel partenaire commercial est concerné par le signalement.
- L'étape suivante consiste à clarifier les faits, ce qui est généralement fait dans un délai de trois mois. Si, au cours de la procédure d'enquête, il apparaît qu'il existe un risque imminent de comportement illégal ou contraire à l'éthique, ou qu'un tel comportement est en cours, des mesures correctives seront prises immédiatement.

Mesures de suivi et retour d'informations au lanceur d'alerte

- Sur la base des connaissances acquises ou de la clarification des faits, une proposition d'action sera élaborée.
- La mise en œuvre des mesures correctives est supervisée par le personnel du bureau de signalement.
- Dans la mesure du possible, le contact avec le lanceur d'alerte sera maintenu. Ce dernier est tenu informé du déroulement de l'enquête conformément à la loi. Une fois l'enquête terminée, il sera informé du résultat.
- En raison de la nécessité de préserver la confidentialité, la vie privée et les droits légaux des personnes concernées et selon les circonstances, il peut être impossible de partager tous les détails du résultat de l'enquête ou des mesures prises. Dans certains cas,

il peut également sembler en apparence qu'aucune enquête ou modification n'a eu lieu ; cela est dû à la confidentialité, à la protection des données ou aux mesures prises.

9. Quelles sont les conséquences pour le lanceur d'alerte ?

Protection des lanceurs d'alerte

La protection des lanceurs d'alerte contre tout désavantage ou toute pénalité pour avoir déposé une plainte ou un signalement est un élément essentiel de notre processus de signalement d'alerte. Nous vous assurons que nous offrons aux lanceurs d'alerte, aux personnes concernées et aux employés qui coopèrent à l'enquête la meilleure protection possible. Dans le cas d'un signalement anonyme, nous ne chercherons pas à identifier le lanceur d'alerte, à moins qu'il n'y ait un abus de la procédure de plaintes et de signalements.

Les mesures suivantes visent à protéger les lanceurs d'alerte.

- Toutes les plaintes et signalements sont traités par un petit nombre d'employés sélectionnés et spécialement formés.
- Les informations ne seront partagées qu'en cas absolument nécessaire et uniquement avec des personnes qui sont indispensables à mener une enquête et trouver une solution.
- Toutes les informations, telles que les données personnelles et autres informations permettant d'établir l'identité du lanceur d'alerte, seront traitées de manière confidentielle. Cette disposition s'applique même après la résolution de la plainte.
- La documentation interne n'est conservée que pendant la période prescrite par la loi et est ensuite détruite.

Dans certains cas, il est nécessaire de révéler les identités afin que des mesures puissent être prises à l'encontre des acteurs individuels. Les lanceurs d'alerte sont néanmoins à tout moment libres de décider si leur identité sera divulguée. S'ils choisissent de rester anonymes, ils risquent de ne pas pouvoir saisir les tribunaux ou les autorités.

La protection de l'anonymat ne s'applique pas à l'utilisation abusive de notre bureau de signalement, par exemple en signalant délibérément de fausses accusations. Dans ce cas, Bell Food Group se réserve en outre le droit d'intenter une action en justice contre le lanceur d'alerte.

Si les lanceurs d'alerte sont eux-mêmes impliqués dans un comportement contraire à l'éthique ou illégal et qu'ils se dénoncent eux-mêmes par un signalement, il en sera tenu compte de manière appropriée lors de l'enquête sur les faits et des éventuelles sanctions. Si le comportement est pénalement répréhensible, le lanceur d'alerte ne peut pas toujours être protégé contre d'éventuelles conséquences négatives.

Interdiction de représailles

Bell Food Group ne permettra aucun traitement défavorable des lanceurs d'alerte et s'engage à les protéger conformément aux lois applicables. Bell Food Group prendra les mesures appropriées pour protéger les lanceurs d'alerte d'un traitement défavorable ou d'une sanction suite à une plainte.

Cela s'applique en particulier aux mesures punitives suivantes en rapport avec le signalement :

- menace de résiliation du contrat de travail ou des indications qu'une résiliation aura lieu
- harcèlement, intimidation, brimades
- effets négatifs sur l'emploi, par exemple discrimination ou menaces de traitement défavorable
- évaluation de performance négative sans motif valable

10. Autres faits essentiels

Équité et honnêteté

La politique de signalement de Bell Food Group est basée sur l'équité et l'honnêteté. Les signalements doivent toujours être fondés sur un désir sincère de réparation. Nous ne tolérons pas les signalements malveillants. Les signalements sciemment faux peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, par exemple. Dans ce cas, les lanceurs d'alerte n'ont droit à aucune protection.

L'enquête est conforme aux lois applicables, y compris la législation sur la protection des données, et aux règlements internes.

Présomption d'innocence

La présomption d'innocence s'applique tout au long de l'enquête, qui est menée de manière neutre et objective. Les circonstances aggravantes et atténuantes sont examinées.

Respect et culture de la confiance

Au sein de Bell Food Group, nous cultivons une culture de discussion ouverte. Nous attendons de tous les employés qu'ils se traitent mutuellement avec respect et confiance. Cela nous permettra de discuter des fautes professionnelles dans le cadre d'un dialogue ouvert et constructif. Bell Food Group entretient une culture d'entreprise qui donne le courage de faire part de préoccupations légitimes.

En principe, Bell Food Group encourage les lanceurs d'alerte internes à utiliser les canaux de signalement habituels (par l'intermédiaire des responsables ou du département des ressources humaines en cas de violation de la relation employé-employeur).

Il est strictement interdit aux employés ou aux tiers de mener des enquêtes de manière indépendante.

Outre les dispositions énoncées dans la présente politique, les lignes directrices et les lois locales doivent être respectées.

Contact :

Michael Gloor · Responsable du département de l'audit interne et de la conformité

Bell Food Group AG · Elsässerstrasse 174 · 4056 Basel · Suisse

Tél. +41 58 326 3030 · Fax +41 58 326 2100

info-compliance@bellfoodgroup.com.

www.bellfoodgroup.com/whistle-blow