



## Politique relative à l'introduction d'un canal de signalement interne pour lanceurs d'alerte

### Table des matières

#### I. Champ d'application

1. Personnes susceptibles d'utiliser le canal de signalement
2. Réglementation à propos de laquelle des violations peuvent être signalées

#### II. Définitions

#### III. Canaux de signalement

1. Canal de signalement interne
2. Canal de signalement externe
3. Traitement des données à caractère personnel par les canaux de signalement
4. Archivage des signalements par les canaux de signalement

#### IV. Mesures de protection

1. L'auteur de signalement protégé
2. Protection des auteurs de signalement contre les représailles
3. Mesures de soutien
4. Protection des personnes concernées

#### V. Sanctions

1. Sanctions applicables aux personnes morales de droit privé et/ou aux canaux de signalement externe
2. Sanctions applicables aux auteurs de signalement

#### VI. Durée de validité de la politique



# PANAMA

brand activations, sales,  
logistics & events

## Règlement relatif à l'introduction d'un canal de signalement interne pour lanceurs d'alerte

### I. Champ d'application

#### 1. Personnes susceptibles d'utiliser le canal de signalement

1. Les personnes suivantes peuvent utiliser le canal de signalement interne pour lanceurs d'alerte, tel que défini à l'article III.1 de la présente politique :

- × les travailleurs de l'entreprise ;
- × les indépendants ayant une relation de travail avec l'entreprise dont ils utilisent le canal de signalement interne ;
- × les actionnaires et membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise dont ils utilisent le canal de signalement interne, y compris les membres non exécutifs, les bénévoles et les stagiaires rémunérés ou non ;
- × toute personne travaillant sous la supervision et la direction de contractants, de sous-traitants et de fournisseurs. Ces contractants, sous-traitants et fournisseurs doivent avoir une relation contractuelle avec l'entreprise dont ils utilisent le canal de signalement interne ;
- × les personnes qui signalent des informations sur des violations obtenues dans le cadre d'une relation de travail, qui a pris fin depuis, avec l'entreprise dont ils utilisent le canal de signalement interne.

Ces personnes sont considérées comme auteurs de signalement et sont protégées, pour autant qu'elles répondent aux conditions visées à l'article IV.1 de la présente politique.

2. Les dispositions relatives à l'interdiction de divulgation, telle que définie à l'article III.1 de la présente politique, aux mesures de protection, telles que définies aux articles IV.2 et IV.3 de la présente politique s'appliquent également aux personnes ou entreprises suivantes :

- × les facilitateurs ;
- × les tiers qui sont en lien avec les auteurs de signalement et qui risquent de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel, tels que des collègues ou des proches des auteurs de signalement ;
- × les entités juridiques appartenant aux auteurs de signalement ou pour lesquelles ils travaillent, ou encore avec lesquelles ils sont en lien dans un contexte professionnel

Cette protection s'applique uniquement si les facilitateurs et les tiers avaient des motifs raisonnables de croire que les auteurs de signalement relevaient du champ d'application de la loi du 28 novembre 2022 et/ou de la directive 2019/1937. La définition des « motifs raisonnables » figure à l'article IV.1.2 de la présente politique.

3. Les auteurs de signalement dont la relation de travail doit encore commencer peuvent signaler des violations à un canal de signalement externe, tel que défini à l'article III.2 de la présente politique. Ces auteurs de signalement peuvent faire usage de cette possibilité lorsqu'ils ont obtenu des informations sur des violations lors du processus de recrutement ou d'autres négociations précontractuelles.

[www.panamagroup.be](http://www.panamagroup.be)



# PANAMA

brand activations, sales,  
logistics & events

Un auteur de signalement peut par ailleurs également signaler à un canal de signalement externe les violations dont il prend connaissance en dehors de la relation de travail, tel que défini à l'article III.2 de la présente politique. Cette possibilité existe uniquement pour les violations suivantes :

- × violations dans le domaine des services, produits et marchés financiers ;
- × violations dans le domaine de la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme.

## 2. Réglementation à propos de laquelle des violations peuvent être signalées

1. Les personnes visées à l'article I.1.1-3 peuvent signaler des violations de la réglementation suivante au canal de signalement interne et/ou externe, tel que défini à l'article III.1 :

- × violations de la réglementation relative aux marchés publics ;
- × violations de la réglementation relative aux services, produits et marchés financiers et à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme ;
- × violations de la réglementation relative à la sécurité et à la conformité des produits ;
- × violations de la réglementation relative à la sécurité des transports ;
- × violations de la réglementation relative à la protection de l'environnement ;
- × violations de la réglementation relative à la radioprotection et à la sûreté nucléaire ;
- × violations de la réglementation relative à la sécurité des aliments destinés à l'alimentation humaine et animale, à la santé et au bien-être des animaux ;
- × violations de la réglementation relative à la santé publique ;
- × violations de la réglementation relative à la protection des consommateurs ;
- × violations de la réglementation relative à la protection de la vie privée et des données à caractère personnel, et à la sécurité des réseaux et des systèmes d'information ;
- × violations de la réglementation relative à la lutte contre la fraude fiscale ;
- × violations de la réglementation relative à la fraude sociale ;
- × violations portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union visés à l'article 325 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et précisés dans les mesures pertinentes de l'Union et, le cas échéant, dans les dispositions d'exécution nationales. Il s'agit plus précisément de la fraude et de toutes autres activités illégales portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne ;
- × violations relatives au marché intérieur visé à l'article 26, paragraphe 2 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, y compris les violations des règles de l'Union en matière de concurrence et d'aides d'État. Il s'agit plus précisément des violations portant atteinte à la libre circulation des biens, des personnes, des services et des capitaux dans l'Union européenne.

Toute violation de dispositions légales ou réglementaires ou de dispositions européennes directement applicables peut être signalée.

Les auteurs de signalement qui effectuent un signalement à un canal de signalement externe en dehors de toute relation de travail ne peuvent le faire que pour les violations explicitement visées à l'article I.1.3 de la présente politique.

2. La présente politique n'affecte pas les autres dispositions relatives au signalement de violations reprises dans les dispositions légales et réglementaires et dans les dispositions européennes directement applicables. Toutes les autres possibilités légales existantes et/ou futures de signaler des violations pourront par conséquent être maintenues en marge de la présente politique.

[www.panamagroup.be](http://www.panamagroup.be)



# PANAMA

brand activations, sales,  
logistics & events

Si les mesures de protection de la loi du 28 novembre 2022, telles que visées aux articles IV.2 et IV.3 de la présente politique, sont plus favorables que celles des autres dispositions légales, les mesures de la présente politique s'appliqueront également à ces dispositions.

3. La présente politique n'affecte pas le droit des travailleurs de consulter les représentants du personnel ou les syndicats. La politique n'affecte pas non plus les règles et la protection existantes concernant les mesures injustifiées prises suite à la consultation des représentants du personnel ou des syndicats.

Autrement dit, les travailleurs peuvent consulter les représentants du personnel et/ou les syndicats à propos des matières réglées dans la présente politique, exactement de la même manière qu'ils peuvent les consulter à propos d'autres affaires.

La présente politique n'affecte pas non plus l'autonomie des partenaires sociaux et leur droit de conclure de conventions collectives de travail.

Les travailleurs ont également le droit, s'ils l'estiment utile, de consulter leur représentant du personnel et/ou leur syndicat avant d'effectuer un signalement. Les travailleurs ont également la possibilité d'informer uniquement leur représentant du personnel et/ou leur syndicat et de ne pas effectuer de signalement.

## II. Définitions

1. Afin de clarifier les différents concepts utilisés, les principaux concepts de la politique sont définis ci-après.

**Violations** : les actes ou omissions qui :

- a) sont illicites et ont trait aux domaines relevant du champ d'application matériel visé à l'article I.2 de la présente politique. Il s'agit également des actes ou omissions se rapportant aux actes visés à l'article I.2 de la présente politique et/ou aux articles 2, 3 ou 5 de la loi du 28 novembre 2022 ;
- b) vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité des règles prévues dans les domaines relevant du champ d'application matériel visé à l'article I.2 de la présente politique. Il s'agit également des actes visés à l'article I.2 de la présente politique et/ou aux articles 2 ou 4 de la loi du 28 novembre 2022.

**Informations sur des violations** : des informations, y compris des soupçons raisonnables, concernant des violations effectives ou potentielles, qui se sont produites ou sont très susceptibles de se produire ou concernant des tentatives de dissimulation de telles violations.

Et ce :

- × soit dans l'organisation dans laquelle l'auteur de signalement travaille ou a travaillé ou dans une autre organisation avec laquelle l'auteur de signalement a été en contact dans le cadre de son travail ;
- × soit, en dehors de tout contexte professionnel, dans une organisation pour les violations visées à l'article I.1.3 de la présente politique.

**Signalement interne** : la communication orale ou écrite d'informations sur des violations au sein d'une entité juridique du secteur privé

[www.panamagroup.be](http://www.panamagroup.be)



# PANAMA

brand activations, sales,  
logistics & events

**Signalement externe :** la communication orale ou écrite d'informations sur des violations au coordinateur fédéral ou aux autorités compétentes

**Divulgateur public ou divulgué publiquement :** la mise à disposition dans la sphère publique d'informations sur des violations

**Auteur de signalement :** une personne physique qui :

- × soit signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations qu'elle a obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles ;
- × soit signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations visées à l'article I.1.3 de la présente politique qu'elle a obtenues en dehors du cadre de ses activités professionnelles.

Les auteurs de signalement bénéficient de la protection visée à l'article IV de la présente politique, pour autant qu'ils répondent aux conditions de l'article IV.1 de la présente politique.

**Contexte professionnel :** les activités professionnelles passées ou présentes dans le secteur privé par lesquelles, indépendamment de la nature de ces activités, des personnes peuvent obtenir des informations sur des violations et dans le cadre desquelles ces personnes pourraient faire l'objet de représailles si elles signalaient de telles informations.

**Facilitateur :** une personne physique qui aide un auteur de signalement au cours du processus de signalement et dont l'aide doit être confidentielle.

**Personne concernée :** une personne physique ou morale qui est mentionnée dans le signalement ou la divulgation publique en tant que personne à laquelle la violation est attribuée ou à laquelle cette personne est associée.

**Représailles :** tout acte ou omission direct ou indirect qui intervient dans un contexte professionnel, est suscité par un signalement interne ou externe ou certaines formes de divulgation publique, et qui cause ou peut causer un préjudice injustifié à l'auteur de signalement.

**Suivi :** toute mesure prise par le destinataire du signalement, par une autorité compétente ou par le coordinateur fédéral pour évaluer l'exactitude des allégations formulées dans le signalement et, le cas échéant, pour remédier à la violation signalée. Le destinataire du signalement le fait entre autres par des mesures telles qu'une enquête interne, une enquête, des poursuites, une action en recouvrement de fonds, ou la clôture de la procédure.

**Retour d'informations :** la communication à l'auteur de signalement d'informations sur les mesures envisagées ou prises au titre de suivi et sur les motifs de ce suivi.

**Entité juridique du secteur privé :** une organisation dotée de la personnalité juridique qui exerce une ou plusieurs activités déterminées, à l'exception des organisations ou des activités qui relèvent d'autres lois spécifiques relatives à la protection des auteurs de signalement.

Lorsque, dans la présente politique, il est fait référence à l'employeur, il s'agit de l'entité juridique telle qu'elle est définie au paragraphe précédent. Le terme « employeur » dans la présente politique doit dès lors être interprété comme l'entité juridique dont le canal de signalement interne est ouvert même aux non-travailleurs en vue d'effectuer un signalement. L'utilisation du terme « employeur » ne signifie par conséquent pas que les non-travailleurs sont exclus de la possibilité d'effectuer des signalements

[www.panamagroup.be](http://www.panamagroup.be)



# PANAMA

brand activations, sales,  
logistics & events

**Signalement anonyme** : signalement à propos duquel personne, pas même le destinataire du signalement, ne connaît l'identité de l'auteur. Un signalement anonyme peut être effectué, par exemple, par le biais d'une adresse e-mail anonyme que l'auteur a créée. Les entités juridiques du secteur privé occupant moins de 250 travailleurs ne sont pas tenues d'accepter les signalements anonymes.

**Gestionnaire de signalement** : la personne impartiale ou le service compétent pour assurer le suivi des signalements et maintenir la communication avec l'auteur de signalement. Le gestionnaire de signalement peut, le cas échéant, demander des informations complémentaires à l'auteur de signalement et doit lui fournir un retour d'informations. Le gestionnaire de signalement peut également être responsable de la réception des signalements.

2. Si d'autres concepts sont utilisés dans la présente politique, ils pourront être définis au fil des articles. Les concepts qui ne sont pas définis dans la présente politique sont utilisés selon la définition de l'article 7 de la loi du 28 novembre 2022.

### III. Canaux de signalement

#### 1. Canal de signalement interne

1. Les personnes visées à l'article I.1.1 de la présente politique peuvent utiliser un canal de signalement interne de l'employeur pour signaler les violations visées à l'article I.2.1 de la présente politique. Pour utiliser ce canal de signalement, ces personnes doivent être en contact avec (les entités juridiques de) l'employeur dans le cadre de leurs activités professionnelles.

*L'employeur fait appel à un gestionnaire de signalement interne.*

*Ce gestionnaire de signalement interne est : le département financier*

*Ce département est impartial et peut agir de manière indépendante. Le gestionnaire de signalement maintient le contact avec l'auteur de signalement, le contacte, le cas échéant, pour obtenir des informations complémentaires et lui fournit également un retour d'informations.*

2. L'employeur garantit que le canal est suffisamment sécurisé pour garantir la confidentialité de ces données. Ils garantissent également que les membres du personnel non compétents et non autorisés n'ont pas accès à ce canal.

Les signalements sont effectués par écrit. Les auteurs de signalement, tels que définis à l'article I.1.1 de la présente politique, peuvent contacter le canal de signalement interne de l'une des manières suivantes :

Par e-mail : [klokkenluider@panamagroup.be](mailto:klokkenluider@panamagroup.be)

Dans les sept (7) jours calendrier du signalement, les auteurs reçoivent un accusé de réception dudit signalement.

[www.panamagroup.be](http://www.panamagroup.be)



# PANAMA

brand activations, sales,  
logistics & events

3. L'identité de l'auteur de signalement ne sera en aucun cas divulguée à des personnes autres que les membres du personnel autorisés, compétents pour la réception et/ou le suivi du signalement. Les membres du personnel autorisés sont les membres du personnel visés aux articles III.1.1 et III.1.2 de la présente politique. Les membres du personnel faisant partie du département visé aux articles III.1.1 et III.1.2 de la présente politique sont également considérés comme des membres du personnel autorisés. Cette interdiction de divulguer l'identité de l'auteur de signalement s'applique également à la divulgation de toute autre information à partir de laquelle l'identité de l'auteur de signalement peut être directement ou indirectement déduite.

Il ne peut être dérogé à cette interdiction de divulgation que si l'auteur de signalement y consent librement et explicitement.

Il peut également être dérogé à cette interdiction si cela constitue une obligation nécessaire et proportionnée imposée par une législation particulière. Il s'agit en l'occurrence d'une obligation imposée dans le cadre d'une enquête menée par des autorités nationales ou dans le cadre de procédures judiciaires. Cette enquête et ces procédures peuvent également servir à sauvegarder les droits de la défense de la personne concernée.

Seule l'autorité peut faire usage de cette dernière possibilité de dérogation. Avant de faire usage de cette possibilité, elle en informe l'auteur de signalement. L'autorité compétente informe l'auteur de signalement par écrit des motifs de la divulgation de ces données. L'autorité n'est toutefois pas tenue d'informer préalablement l'auteur de signalement si cela risque de compromettre des enquêtes ou des procédures judiciaires liées.

L'interdiction de divulgation et les exceptions à cette interdiction s'appliquent également aux facilitateurs et/ou aux tiers qui sont en lien avec les auteurs de signalement et qui risquent de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel, tels que des collègues ou des proches des auteurs de signalement.

4. Le gestionnaire de signalement est responsable d'un suivi diligent du signalement. Cela vaut également pour le suivi de signalements anonymes. Même si, dans ce cas, le gestionnaire de signalement ne connaît pas l'identité de l'auteur de signalement anonyme.

Le gestionnaire de signalement fournit à l'auteur de signalement un retour d'informations dans un délai raisonnable. Ce délai ne peut excéder trois mois après l'envoi de l'accusé de réception. Si aucun accusé de réception n'a été envoyé à l'auteur de signalement, la période de trois mois commence à courir sept jours calendrier après le signalement.

5. Si l'autorité ou d'autres organisations légalement habilitées à cet effet édictent, par le biais de circulaires ou de toute autre manière, des codes de conduite qui dérogent aux dispositions de la présente politique, ces codes de conduite feront automatiquement partie de la présente politique. Les dispositions dérogatoires de la présente politique seront par conséquent automatiquement remplacées par les dispositions de ces circulaires et/ou codes de conduite.

Ces modifications n'affectent pas les autres dispositions de la présente politique.

[www.panamagroup.be](http://www.panamagroup.be)



## 2. Canal de signalement externe

1. L'autorité a également mis en place un canal de signalement externe. Ce canal de signalement externe peut être contacté de la manière suivante : xxxx.

En attendant la mise en place de canaux de signalement externe spécifiques, les signalements externes peuvent être effectués auprès du médiateur fédéral sur le site internet suivant : <https://www.mediateurfederal.be/fr>.

Les personnes visées à l'article I.1.1-3 de la présente politique peuvent également signaler les violations à ce canal de signalement externe. Les personnes visées à l'article I.1.1 de la présente politique peuvent contacter ce canal de signalement externe :

- × soit après le signalement interne ;
- × soit immédiatement sans signalement interne.

Les personnes visées à l'article I.1.2-3 n'ont pas accès au canal de signalement interne et peuvent par conséquent s'adresser directement à un canal de signalement externe.

2. Le signalement par les personnes visées à l'article I.1.1-3 de la présente politique de violations de la réglementation visée à l'article I.2 de la présente politique aux organes, instances ou institutions compétents de l'Union européenne est considéré comme un signalement externe. Ces auteurs de signalement sont par conséquent protégés s'ils satisfont aux conditions visées à l'article IV.1 de la présente politique.
3. Le signalement par les personnes visées à l'article I.1.1-3 de la présente politique de violations de la réglementation visée à l'article I.2 de la présente politique aux partenaires sociaux est considéré comme un signalement externe. Ces auteurs de signalement sont par conséquent protégés s'ils satisfont aux conditions visées à l'article IV.1 de la présente politique.
4. Le signalement par les personnes visées à l'article I.1.1-3 de la présente politique de violations de la réglementation visée à l'article I.2 de la présente politique aux autorités judiciaires est considéré comme un signalement externe. Ces auteurs de signalement sont par conséquent protégés s'ils satisfont aux conditions visées à l'article IV.1 de la présente politique. Ces auteurs de signalement peuvent également, s'ils y ont droit, faire application de la réglementation relative aux témoins menacés.

## 3. Traitement des données à caractère personnel par les canaux de signalement

1. Si des données à caractère personnel sont traitées dans le cadre de la présente politique, les canaux de signalement tant internes qu'externes seront soumis au règlement RGPD n° 2016/679 et à la loi du 30 juin 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et à ses arrêtés d'exécution.

Les canaux de signalement tant internes qu'externes ne collecteront pas de données à caractère personnel qui ne sont manifestement pas pertinentes pour un signalement spécifique. Si de telles données sont tout de même collectées accidentellement, le canal de signalement concerné les effacera sans délai.





#### 4. Archivage des signalements par les canaux de signalement

1. L'employeur (ou le gestionnaire de signalement externe) et/ou les responsables des canaux de signalement externe tien(nen)t un registre de tous les signalements. Ce registre est tenu dans le respect des exigences légales de confidentialité. Ces exigences sont reprises, en ce qui concerne le canal de signalement interne, à l'article III.1.1-5 de la présente politique.

Les signalements sont conservés pendant la durée de la relation contractuelle, telle que visée au point I.1.1. de la présente politique.

2. Si l'employeur (ou le gestionnaire de signalement externe) et/ou les responsables des canaux de signalement externe utilisent, avec le consentement de l'auteur de signalement, un système d'enregistrement sur la ligne téléphonique utilisée par le canal de signalement, ils ont le droit de consigner ce signalement oral. Ils ont également ce droit si l'employeur (ou le gestionnaire de signalement externe) et/ou les responsables des canaux de signalement externe utilisent un autre système de messagerie vocale enregistré.

Ce droit peut être exercé de l'une des manières suivantes :

- × en effectuant un enregistrement de la conversation sous une forme durable et récupérable ; ou
- × par une transcription complète et précise de la conversation, établie par les membres du personnel chargés de traiter le signalement.
- × L'auteur de signalement a la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver la transcription de la conversation par l'apposition de sa signature.

L'employeur n'utilise pas ce système.

3. Si l'employeur (ou le gestionnaire de signalement externe) et/ou les responsables des canaux de signalement externe n'utilisent pas un système d'enregistrement sur la ligne téléphonique utilisée par le canal de signalement, le signalement oral pourra être consigné dans un procès-verbal précis. Ce procès-verbal est établi par les membres du personnel chargés du traitement du signalement. L'auteur de signalement a la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver le procès-verbal par l'apposition de sa signature.

L'employeur n'utilise pas ce système.

4. Si l'auteur de signalement demande à l'employeur (ou au gestionnaire de signalement externe) et/ou aux responsables des canaux de signalement externe à rencontrer – en ce qui concerne le canal de signalement interne – les personnes visées à l'article III.1.1-2, un compte rendu complet et précis de la rencontre sera conservé sous une forme durable et récupérable. Cela se fera uniquement avec le consentement de l'auteur de signalement.

La rencontre pourra être consignée sous l'une des formes suivantes :

- × en effectuant un enregistrement de la conversation sous une forme durable et récupérable ; ou
- × par une transcription complète et précise de la conversation, établie par les membres du personnel chargés de traiter le signalement.



# PANAMA

brand activations, sales,  
logistics & events

L'auteur de signalement a la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver la transcription de la conversation par l'apposition de sa signature

L'employeur ne fait pas usage de la possibilité de demander une rencontre.

## IV. Mesures de protection

### 1. L'auteur de signalement protégé

1. Les personnes qui signalent des violations de la réglementation visée à l'article I.2 de la présente politique ont droit aux mesures de protection visées à l'article IV de la présente politique.

Pour bénéficier de cette protection, les auteurs de signalement doivent :

- × avoir des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement. Ils devraient également avoir des motifs raisonnables de croire que les informations relèvent du champ d'application de la loi. Les auteurs de signalement devraient dès lors avoir des motifs raisonnables de croire que le signalement portait sur les violations visées à l'article I.2 de la présente politique ;  
ET
- × soit avoir effectué un signalement interne au canal de signalement interne conformément à l'article III.1 de la présente politique, soit avoir effectué un signalement externe à un canal de signalement externe conformément à l'article III.2 de la présente politique. Les auteurs de signalement qui ont divulgué publiquement les informations ont également droit à la protection s'ils satisfont aux conditions du point IV.2.2 de la présente politique.

2. L'existence dans le chef de l'auteur de signalement de motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement est évaluée par rapport à une personne se trouvant dans une situation comparable. Dès lors qu'une personne disposant de connaissances comparables à celles de l'auteur de signalement pourrait présumer que les informations étaient véridiques, il est satisfait à cette condition.

3. Un auteur de signalement ne perd pas sa protection si un signalement effectué de bonne foi s'avère non véridique ou non fondé.

### 2. Protection des auteurs de signalement contre les représailles

1. Les personnes visées à l'article I.1.1-3 de la présente politique sont protégées contre les représailles, pour autant qu'elles satisfassent aux conditions visées à l'article IV.1 de la présente politique. Cette protection n'est offerte que pour autant qu'elles aient effectué un signalement interne conformément à l'article III.1 de la présente politique et/ou un signalement externe conformément à l'article III.2 de la présente politique.

Les personnes qui effectuent un signalement anonyme sur des violations de la réglementation visée à l'article I.2 de la présente politique et qui sont identifiées par la suite sont également protégées contre les représailles. Pour avoir droit à la protection, elles doivent satisfaire aux conditions visées à l'article IV.1 de la présente politique.

[www.panamagroup.be](http://www.panamagroup.be)



2. Moyennant le respect de certaines conditions, les personnes qui divulguent publiquement des informations sur des violations de la réglementation visée à l'article I.2 de la présente politique sont également protégées contre les représailles. C'est le cas si elles satisfont à l'une des conditions suivantes :

- × **en cas de divulgation publique indirecte** : la personne a d'abord effectué un signalement interne et externe ou a effectué directement un signalement externe. Mais aucune mesure appropriée n'a été prise dans le délai prévu par la loi. Dans le cas d'un signalement interne, il s'agit du délai de trois mois visé au paragraphe deux du point III.1.4 de la présente politique.

La protection n'est donc offerte en cas de divulgation publique indirecte que si soit un signalement externe a été effectué directement, soit un signalement interne et un signalement externe ont été effectués ;

- × **en cas de divulgation publique directe** : la personne a des motifs raisonnables de croire que :
  - la violation peut représenter un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public ; ou
  - en cas de signalement externe, il existe un risque de représailles. C'est le cas lorsqu'il y a peu de chances qu'il soit véritablement remédié à la violation, en raison des circonstances particulières de l'affaire, comme lorsque des preuves peuvent être dissimulées ou détruites. Mais c'est également le cas lorsqu'une autorité peut être en collusion avec l'auteur de la violation ou impliquée dans la violation.

3. Les menaces et tentatives de représailles sont également interdites.

4. Les personnes visées à l'article I.1.1-3 sont protégées contre les représailles sous les formes suivantes :

- × suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- × rétrogradation ou refus de promotion ;
- × transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
- × suspension de la formation ;
- × évaluation de performance ou attestation de travail négative ;
- × mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- × coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- × discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
- × non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- × non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire ;
- × préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
- × mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir au niveau du secteur ou de la branche d'activité ;
- × résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
- × annulation d'une licence ou d'un permis ;
- × orientation vers un traitement psychiatrique ou médical.

Cette protection est également offerte aux personnes qui ont divulgué publiquement des violations et qui répondent à la définition du point IV.2.2.



5. Les personnes qui signalent des violations ou qui, sous certaines conditions, divulguent publiquement des violations n'encourent aucune responsabilité concernant ce signalement ou cette divulgation publique, à condition qu'elles aient eu des motifs raisonnables de croire que le signalement ou la divulgation publique était nécessaire pour divulguer une violation de la réglementation visée à l'article I.2 de la présente politique.

De même, les auteurs de signalement n'encourent aucune responsabilité en ce qui concerne l'obtention des informations qui sont signalées ou divulguées publiquement (ou l'accès à ces informations). Lorsque les informations ou l'accès à ces informations ont été obtenus d'une manière punissable pénalement, l'auteur de signalement est responsable pénalement.

Les auteurs de signalement demeurent toutefois responsables de leurs actes ou omissions qui ne sont pas liés au signalement ou à la divulgation publique. Ils demeurent également responsables de leurs actes ou omissions qui ne sont pas nécessaires pour révéler une violation de la réglementation visée à l'article I.2 de la présente politique. Dans ces situations, une procédure peut toujours être intentée à leur encontre sur la base du droit applicable.

6. Un auteur de signalement qui estime faire l'objet de représailles peut à tout le moins saisir le tribunal du travail conformément aux dispositions de l'article 28 de la loi du 28 novembre 2022. Le cas échéant, le juge peut également statuer en référé pour imposer des mesures réparatrices. Si d'autres procédures sont pendantes, l'auteur de signalement peut également s'en servir.

Si, dans une procédure judiciaire ou dans toute autre procédure devant une autorité, l'auteur de signalement prouve qu'il ou elle a effectué un signalement et qu'il a subi un préjudice, le préjudice sera présumé constituer des représailles interdites. Il appartient à celui qui a pris la mesure de prouver qu'il ne s'agissait pas de représailles.

### 3. Mesures de soutien

1. La loi du 28 novembre 2022 prévoit également que les auteurs de signalement peuvent bénéficier de mesures de soutien. Les mesures de soutien figurent à la Section 2 du Chapitre 7 de la loi du 28 novembre 2022. Pour toute question d'ordre général ou demande d'informations, les travailleurs peuvent s'adresser à l'Institut Fédéral pour la protection et la promotion des Droits Humains sur le site internet suivant : <https://federaalinstituutmensenrechten.be/fr/vous-avez-des-questions-contactez-nous>.

### 4. Protection des personnes concernées

1. Conformément aux définitions visées à l'article II de la présente politique, les personnes concernées sont les personnes physiques ou morales qui sont mentionnées dans le signalement ou la divulgation publique en tant que personnes auxquelles la violation est attribuée ou auxquelles ces personnes sont associées.

La loi du 28 novembre 2022 garantit que les personnes concernées ont droit à une procédure efficace dans laquelle elles peuvent se défendre. Elles ont également droit à un procès équitable. À cet égard, les principes juridiques de la présomption d'innocence et des droits de la défense, y compris l'accès au dossier, s'appliquent pleinement.

L'autorité compétente veille à ce que l'identité des personnes concernées soit protégée conformément au droit belge. Et ce, aussi longtemps que des enquêtes sont en cours qui ont été ouvertes suite au signalement ou à la divulgation publique.

L'obligation de confidentialité qui s'applique à l'identité des auteurs de signalement et qui figure aux articles III.1, III.2, III.3 en III.4 de la présente politique s'applique également aux personnes concernées.



## V. Sanctions

### 1. Sanctions applicables aux personnes morales de droit privé et/ou aux canaux de signalement externe

1. Si l'autorité compétente constate des violations des dispositions visées aux articles III.1 et III.4 de la présente politique, ces infractions sont recherchées, constatées et sanctionnées par des personnes morales du secteur privé conformément au Code pénal social.
2. L'alinéa premier ne s'applique pas lorsque les autorités administratives compétentes peuvent prendre et appliquer des mesures administratives ou imposer des sanctions sur la base de dispositions légales ou administratives spécifiques relatives aux infractions aux dispositions des articles III.1 et III.4 de la présente politique.
3. Les entités juridiques du secteur privé, les membres de leur personnel ainsi que toute personne physique ou morale peuvent également être punis d'une peine d'emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 600 à 6 000 euros ou d'une de ces peines seulement s'ils :
  - a) entravent ou tentent d'entraver le signalement
  - b) exercent des représailles contre les personnes visées à l'article I.1.1-3
  - c) intentent des procédures abusives contre les personnes visées à l'article I.1.1-3
  - d) manquent à l'obligation de préserver la confidentialité de l'identité des auteurs de signalement

### 2. Sanctions applicables aux auteurs de signalement

1. Les auteurs de signalement qui ont délibérément signalé ou divulgué publiquement de fausses informations sont passibles de sanctions conformément aux articles 443 à 450 du Code pénal, et ce, sans préjudice d'éventuelles autres sanctions administratives ou légales.
2. Les personnes qui subissent un préjudice du fait de ces faux signalements ou divulgations publiques peuvent demander une indemnisation.

## VI. Durée de validité de la politique

1. La présente politique entre en vigueur à partir du 17/12/2023.
2. La présente politique s'applique pour une durée indéterminée et peut être modifiée à tout moment par l'employeur en vue de sa mise en conformité avec les dispositions de la loi du 28 novembre 2022.