

Approbation du CEO ou de la Direction requise avant toute diffusion externe.

Unit-T

Powered by Solutions 30

DS30-UT-HR-PO-06 Politique relative aux lanceurs d'alerte

Description de la politique

La présente politique décrit la manière dont Unit-T et le Groupe Solutions30 traitent le signalement et le suivi de pratiques abusives (potentielles) via le dispositif d'alerte.

Classification

Usage externe

Groupe cible

La présente politique s'applique à tous les employés des sociétés Unit-T BV, Unit-T Certified Services BV, Unit-T Field Services BV, Brabamij infra BV, Brabamij Technics BV et ICT Field Services.

Responsable de la politique

RH

Contact

Luc Vermeulen

Dernière mise à jour de la politique

16/07/2025

Approbation du Leadership Team

30/06/2022

INHOUD

1. Objectif et champ d'application	3
2. Définitions	4
3. Politique relative aux lanceurs d'alerte	7
4. Procédure de traitement	8
5. Confidentialité et interdiction des représailles	10
6. Traitement des données à caractère personnel	12
7. Contrôle.....	14
8. Contact	14

1. OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION

Solutions30 SE (Solutions30 ou l'entreprise) et la filiale Unit-T, s'engagent à agir en toute intégrité et dans le respect des lois et réglementations en vigueur. Cela n'empêche pas que nous reconnaissons que toute organisation peut être exposée au risque d'erreurs ou de pratiques abusives involontaires. En promouvant une culture d'entreprise ouverte, intègre, éthique et responsable, nous estimons pouvoir prévenir de telles situations. Il est de notre responsabilité d'identifier ces situations et de prendre les mesures appropriées pour y remédier.

C'est pourquoi Solutions30 (en collaboration avec le Groupe Solutions 30) a élaboré et mis en œuvre le présent dispositif global d'alerte (le Dispositif d'Alerte). Ce dispositif s'applique à toutes les entités du groupe Unit-T et à toutes les juridictions dans lesquelles nous exerçons nos activités. Si une législation locale offre un niveau de protection supérieur à celui prévu par le présent Dispositif d'Alerte, cette législation locale prévaut.

Nous attendons des personnes ayant des préoccupations sérieuses et sincères concernant une question liée à l'entreprise qu'elles en fassent part. Par le biais de ce Dispositif d'Alerte, nous voulons garantir que toute personne procédant à un signalement puisse exprimer ses préoccupations sans crainte de représailles, en ayant l'assurance qu'elles seront prises au sérieux et que la situation signalée fera l'objet d'un examen confidentiel.

Le Dispositif d'Alerte définit les procédures permettant aux personnes ayant des motifs raisonnables de croire que des pratiques abusives sont ou seront en cours au sein du Groupe Solutions30, et par extension Unit-T, d'exprimer leurs préoccupations.

Ce dispositif vise en particulier à fournir aux lanceurs d'alerte (tels que définis ci-dessous) les moyens de signaler un acte illicite ou une négligence constituant ou pouvant constituer une violation – ou une incitation à violer – la législation en vigueur, les valeurs et principes énoncés dans le code de conduite d'Unit-T et le Groupe Solutions30 (le Code de Conduite), les principes de contrôle interne, les politiques/procédures de l'entreprise et/ou tout acte qui, dans le cadre des relations avec Unit-T et le Groupe Solutions30, pourrait causer un préjudice (par exemple économique, écologique, relatif à la sécurité des employés ou des tiers, ou à l'image) au Groupe Solutions30, à ses clients, actionnaires, partenaires, tiers ou, plus largement, à la collectivité.

2. DÉFINITIONS

2.1. COMITÉ D'AUDIT

L'un des comités du Conseil de Surveillance (tel que défini ci-dessous).

2.2. RESPONSABLE COMPÉTENT DU DOSSIER

Le département juridique compétent du Groupe (relevant du Conseil d'Administration) ou le Responsable Groupe des Risques et de la Conformité (relevant du Comité d'Audit de l'Entreprise) ainsi que, le cas échéant, les membres de leurs équipes respectives.

2.3. PRATIQUES ABUSIVES

Dans le cadre du présent Dispositif d'Alerte, Solutions30 et ses filiales, don't Unit-T considèrent comme pratiques abusives les faits suivants, ainsi que toute tentative visant à dissimuler ces faits :

- un acte illicite, civil ou pénal, commis ou susceptible d'être commis à l'échelle locale, nationale, européenne ou internationale ; ou
- une violation du Code de Conduite d'Unit-T ou du Code de Conduite des partenaires commerciaux ; ou
- le non-respect ou l'absence d'application d'une politique d'Unit-T ; ou
- un comportement non professionnel non conforme aux normes de conduite établies.

Bien que les lanceurs d'alerte (tels que définis ci-dessous) soient encouragés à signaler toute question pertinente relevant des cadres de référence mentionnés ci-dessus, les domaines suivants présentent un risque particulier pour Unit-T et Solutions30. Il est donc essentiel que les employés, partenaires commerciaux et tiers signalent toute violation (présumée) concernant :

- la législation antitrust
Exemple : collusion avec une autre entreprise offrant les mêmes services afin de fixer un prix donné.
- la corruption
Exemple : offrir de l'argent à un décideur potentiel pour obtenir un contrat.

- le droit de la sécurité sociale
Exemple : employer des freelances en tant que faux indépendants.
- la santé et la sécurité au travail
Exemple : dépassement des durées légales de travail ou non-respect des temps de pause. Négliger les mesures de sécurité nécessaires pour certains types de travaux, comme le fait de ne pas fournir l'équipement (de sécurité) requis pour une tâche donnée.
- le droit des marchés financiers
Exemple : dissimuler délibérément des informations importantes, au détriment des investisseurs ou des parties prenantes.
- autres infractions pénales à l'encontre de tiers ou de l'entreprise (par exemple, fraude)
Exemple : fournir de fausses informations sur un produit ou manipuler des chiffres pour favoriser les ventes.

Le Dispositif d'Alerte ne couvre pas les questions liées à une gestion inefficace ou perçue comme injuste, à des systèmes inefficients ou à d'autres retours d'ordre opérationnel. Les employés souhaitant soulever ce type de questions doivent s'adresser à leur supérieur hiérarchique direct ou, le cas échéant, au service des ressources humaines concerné.

2.4. CONSEIL D'ADMINISTRATION

Organe de gestion de Solutions30 désigné par le Conseil de Surveillance, chargé de la gestion et des intérêts généraux de Solutions30 et Unit-T.

2.5. PLATEFORME

Plateforme informatique en ligne mise à disposition par un tiers, permettant une communication sécurisée et bidirectionnelle entre le Lanceur d'Alerte et le Responsable compétent du dossier. Vous pouvez accéder à cette plateforme via le lien fourni.

2.6. COMITÉ DE CAS

Comité composé du Responsable Groupe des Risques et de la Conformité, du Responsable Groupe des Affaires Juridiques et, le cas échéant, du supérieur hiérarchique de l'employé concerné, du contact RH local, et si nécessaire, d'un membre du Conseil d'Administration ou du Comité d'Audit.

2.7. UNIT-T

Une Société à Responsabilité Limitée, constituée et régie par le droit belge, dont le siège statutaire est situé Schaliënhoevedreef 20T, 2800 Malines, et immatriculée au registre belge du commerce et des sociétés sous le numéro 0827.605.186.

2.8. SOLUTIONS30

Une Société Européenne (société européenne), constituée et établie conformément au droit luxembourgeois, ayant son siège statutaire au 3, rue de la Reine, L-2418 Luxembourg, Grand-Duché de Luxembourg, et enregistrée au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 179.097.

2.9. GROUPE SOLUTIONS30

Solutions30, en tant que société mère du Groupe, et l'ensemble de ses filiales.

2.10. CONSEIL DE SURVEILLANCE

L'organe de contrôle de l'Entreprise, élu par les actionnaires, dont la mission principale est d'assurer une surveillance continue du Conseil d'Administration.

2.11. LANCEUR D'ALERTE

Personne signalant une pratique abusive de la part de son employeur ou d'un tiers agissant dans le cadre professionnel, susceptible d'enfreindre la loi ou de causer un préjudice. Chez Unit-T, les lanceurs d'alerte peuvent être :

1. Les employés, anciens employés ou candidats à l'embauche chez Unit-T ;
2. Les clients, fournisseurs, partenaires, consultants, actionnaires, sous-traitants de Unit-T ;
3. Toute autre personne disposant d'informations sur des pratiques abusive réelles ou tentées.

2.12. RAPPORT D'ALERTE

Rapport soumis par le Lanceur d'Alerte contenant des informations sur de potentielles pratiques abusives, telles que définies au paragraphe 2.1. Voir détails au paragraphe 3 ci-dessous.

3. POLITIQUE RELATIVE AUX LANCEURS D'ALERTE

3.1.

Les lanceurs d'alerte ayant connaissance ou étant autrement informés d'une possible pratique abusive – telle qu'un comportement illicite ou des irrégularités commises par des parties entretenant des relations avec une ou plusieurs entités du Groupe Solutions 30 dans le cadre de leurs activités commerciales ou ayant une influence sur celles-ci – sont encouragés à suivre la présente procédure en signalant sans délai tout acte, incident ou situation qu'ils estiment, de bonne foi et sur la base de motifs raisonnables, constituer une violation des principes du Groupe Solutions 30. Ils doivent en tout temps traiter les informations reçues de manière confidentielle et s'abstenir de procéder à des analyses et/ou enquêtes indépendantes.

3.2.

En règle générale, (i) le lanceur d'alerte signale sans délai ses préoccupations concernant les faits à dénoncer à son supérieur hiérarchique direct ou (ii) s'il ou elle préfère ne pas le faire ou si cela s'avère inapproprié dans les circonstances données, il ou elle peut également soumettre ses préoccupations via un rapport de lanceur d'alerte sur la plateforme en ligne sécurisée et confidentielle prévue à cet effet. Cette plateforme est accessible via le site de Solutions30 (<https://solutions30.integrityline.app/>) et a été traduite en huit langues.

3.3.

Dans un souci d'efficacité de l'enquête, il est souhaitable que les lanceurs d'alerte déclinent leur identité. Solutions30 et Unit-T prendront toutes les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité.

3.4.

Le rapport d'alerte doit être dûment documenté et contenir des informations utiles et pertinentes permettant de vérifier l'exactitude des faits signalés. Lorsque le lanceur d'alerte dispose de ces informations, il est particulièrement important que le rapport d'alerte contienne les éléments suivants :

- une description détaillée de l'incident ;
- la date et le lieu de l'incident ;

- les noms et fonctions des personnes impliquées, ou des informations permettant de les identifier ;
- les noms de tout tiers susceptible de confirmer les faits mentionnés dans le rapport ;
- la référence à des documents pouvant confirmer la réalité des faits signalés.

3.5.

En cas de doute ou si des informations complémentaires sont nécessaires concernant la procédure d'alerte ou les circonstances spécifiques à un cas, les lanceurs d'alerte peuvent contacter leur responsable RH respectif.

3.6.

Les lanceurs d'alerte sont encouragés à signaler les pratiques abusives via les canaux internes mentionnés ci-dessus, afin que Unit-T et Solutions30 puissent y réagir rapidement et en interne. Les lanceurs d'alerte ont toutefois le droit de signaler les violations du droit de l'Union européenne aux autorités compétentes et, le cas échéant, aux institutions de l'Union européenne.

4. PROCÉDURE DE TRAITEMENT

4.1.

Unit-T et Solutions30 s'engagent à enquêter de manière approfondie, rapide et confidentielle sur les pratiques abusives, dans la mesure permise par les circonstances. Les enquêtes sont menées dans le respect des principes d'équité procédurale, de proportionnalité, de présomption d'innocence et du principe des quatre yeux.

4.2.

Lorsqu'un signalement est reçu, le Responsable compétent du dossier examinera l'affaire, déterminera si elle relève du champ d'application du présent Dispositif d'Alerte, effectuera une vérification de la vraisemblance et fera appel à un second Responsable compétent conformément au principe des quatre yeux.

4.3.

En cas de questions, le Responsable compétent du dossier prendra contact avec le Lanceur d'alerte, dans la mesure du possible. Dans tous les cas, le Lanceur d'alerte recevra un accusé de réception dans un délai de sept (7) jours.

4.4.

Afin de protéger les lanceurs d'alerte ainsi que les auteurs présumés des pratiques abusives, la première phase de l'examen vise à permettre une décision éclairée quant à la nécessité d'une enquête approfondie et, le cas échéant, à la manière dont celle-ci sera conduite. Le Responsable Groupe des Affaires Juridiques ou le Responsable Groupe des Risques et de la Conformité doit être associé à cette décision. Si des mesures urgentes s'avèrent nécessaires, elles peuvent être prises avant l'ouverture formelle de l'enquête. Le principe directeur appliqué par Unit-T et Solutions30 est l'intérêt de l'entreprise.

4.5.

Si une enquête approfondie ou une action urgente s'avère nécessaire, le Comité de Cas sera convoqué afin d'évaluer la situation concernée, d'examiner d'éventuels conflits d'intérêts et de déterminer les mesures à prendre.

4.6.

Le Responsable compétent du dossier ou le Comité de Cas peut, le cas échéant et lorsqu'il le juge nécessaire, poursuivre le traitement de l'affaire à tout moment, en fonction de l'évaluation initiale et de la gravité de la situation. Si nécessaire, les préoccupations peuvent :

- être transmises au Président du Comité d'Audit (un membre indépendant du Conseil de Surveillance) ;
- être transmises à un auditeur externe ;
- être transmises à la police ou à d'autres autorités judiciaires.

4.7.

La durée, la portée et la partie responsable de l'enquête dépendent de la nature des préoccupations signalées. Les lanceurs d'alerte recevront un retour d'information concernant leur rapport dans un délai de trois (3) mois à compter de l'accusé de réception de la déclaration, tel que mentionné au paragraphe 4.3 ci-dessus.

4.8.

Les enquêtes peuvent être menées par les départements internes du Groupe Solutions30 ou, au niveau national, par les services Conformité, Sécurité, Juridique, RH, ou par des partenaires externes désignés, soumis à une obligation de confidentialité professionnelle. La partie chargée de l'enquête conduit celle-ci et rédige un rapport décrivant le processus et les résultats de l'enquête, à savoir si les allégations sont confirmées ou infirmées.

4.9.

À l'issue de l'enquête, et en fonction des conclusions, le Comité de Cas détermine les sanctions appropriées. Le service des ressources humaines est chargé de la mise en œuvre et de la documentation de ces sanctions.

4.10.

Sauf si les circonstances ne le permettent pas, le lanceur d'alerte sera informé des mesures que Unit-T et Solutions30 ont décidé de prendre, et devra traiter ces informations de manière strictement confidentielle.

5. CONFIDENTIALITÉ ET INTERDICTION DES REPRÉSAILLES

5.1.

Les lanceurs d'alerte qui soumettent un signalement ou expriment une préoccupation dans le cadre du présent Dispositif d'Alerte seront protégés s'ils :

1. fournissent l'information de bonne foi ;
2. sont convaincus que l'information est véridique ;
3. n'agissent pas de manière malveillante et ne formulent pas d'accusations mensongères ;
4. ne recherchent aucun avantage personnel ou financier.

Il est néanmoins essentiel que toute personne envisageant de faire un signalement s'assure de sa sincérité et de son bien-fondé. Aucun signalement malveillant ou infondé ne sera toléré.

5.2.

Toute violation du présent Dispositif d'Alerte, résultant d'une allégation délibérément fausse, infondée ou malveillante formulée dans un intérêt personnel, entraînera la perte de toute protection prévue par ce dispositif pour le lanceur d'alerte et pourra donner lieu à des sanctions, y compris un licenciement pour faute grave.

5.3.

Aucune forme de menace, de représailles — y compris les menaces ou tentatives de représailles —, de sanction ou de discrimination ne sera tolérée. La protection contre les représailles prévue par la présente Politique couvre :

1. le lanceur d'alerte et la personne mise en cause ;
2. les personnes de confiance ayant encouragé le lanceur d'alerte à effectuer un signalement ;
3. les tiers liés au(x) lanceur(s) d'alerte susceptibles de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel, tels que les collègues ou les membres de la famille du (des) lanceur(s) d'alerte ;
4. les entités juridiques détenues ou employant le lanceur d'alerte, ou avec lesquelles il/elle entretient un lien professionnel ;
5. toute personne ayant contribué à la vérification de la validité du signalement effectué par le lanceur d'alerte.

5.4.

Les lanceurs d'alerte, ou les personnes qui leur sont liées comme défini ci-dessus, et qui subissent un préjudice ou des représailles à la suite de leur signalement, sont encouragés à soumettre un signalement complémentaire via la Plateforme.

5.5.

Le Groupe Solutions 30 se réserve le droit de prendre toute mesure appropriée à l'encontre de toute personne exerçant, tentant d'exercer ou menaçant d'exercer des

représailles à l'encontre d'un ou plusieurs lanceurs d'alerte ayant soumis un ou plusieurs rapports d'alerte conformément au présent Dispositif d'Alerte, sans préjudice du droit des parties concernées de recourir à une assistance juridique si le lanceur d'alerte devait être tenu pénalement ou civilement responsable d'inexactitudes contenues dans ses déclarations ou rapports.

5.6.

Le Groupe Solutions 30 encourage les lanceurs d'alerte à signaler immédiatement tout comportement potentiellement illicite ou toute irrégularité. Nous reconnaissons que les signalements effectués dans le cadre du présent dispositif peuvent contenir des informations hautement confidentielles et sensibles. C'est pourquoi le Groupe Solutions 30 garantit la confidentialité du rapport d'alerte ainsi que des informations qu'il contient.

Les informations relatives au rapport, à l'identité du lanceur d'alerte et des personnes concernées ne sont partagées qu'avec les personnes directement impliquées dans l'enquête, et strictement sur la base du principe du « besoin d'en connaître ».

Cela signifie, par exemple, que les supérieurs hiérarchiques des personnes concernées ne seront informés que dans la mesure nécessaire à la clarification de la situation. Unit-T et Solutions30 ne divulguent l'identité du (des) lanceur(s) d'alerte et des personnes impliquées qu'aux enquêteurs autorisés, et uniquement lorsqu'une obligation légale l'exige.

5.7.

Il va de soi que le Groupe Solutions 30 se réserve le droit de prendre toute mesure disciplinaire et/ou légale appropriée afin de protéger ses droits, ses biens et son image contre toute personne ayant soumis, de mauvaise foi, un ou plusieurs signalements inexacts, infondés ou délibérément mensongers et/ou ayant agi dans le seul but de nuire ou de porter atteinte à la réputation de la personne signalée ou de toute autre partie mentionnée dans le rapport d'alerte.

6. TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

6.1.

Le Groupe Solutions 30 déclare que les données à caractère personnel des lanceurs d'alerte et des autres personnes concernées, obtenues dans le cadre du traitement des signalements (y compris les données sensibles telles que l'origine raciale ou ethnique, les convictions religieuses ou philosophiques, les opinions politiques, l'appartenance à un

parti politique ou à un syndicat, ainsi que les données relatives à la santé ou à la vie sexuelle), seront traitées en parfaite conformité avec les dispositions applicables de la législation en vigueur en matière de protection des données à caractère personnel.

6.2.

Seules les données strictement nécessaires à la vérification et au traitement du signalement seront traitées. L'enquêteur, en sa qualité de responsable du traitement (sans préjudice de toute législation locale spécifique), traitera les données à caractère personnel dans le seul but de mettre en œuvre les procédures prévues dans le présent Dispositif d'Alerte.

Par conséquent, afin d'assurer le bon traitement du signalement et de respecter pleinement les obligations légales ou réglementaires, l'enquêteur traitera les données personnelles dans le respect total de la vie privée, des droits, des libertés fondamentales et de la dignité des personnes concernées.

6.3.

L'enquêteur peut divulguer les données à caractère personnel contenues dans le signalement du lanceur d'alerte au Conseil d'Administration, au Comité d'Audit ou au Conseil de Surveillance, ainsi qu'aux instances internes compétentes et aux autorités judiciaires, afin d'engager les procédures nécessaires permettant de prendre des mesures juridiques et/ou disciplinaires appropriées à l'encontre de la ou des personnes mises en cause, à condition que les informations recueillies et les résultats de l'enquête confirment la véracité du signalement.

Dans un tel cas, les données personnelles, telles que décrites précédemment, peuvent également être transmises à des tiers compétents externes.

6.4.

Lors de l'enquête visant à vérifier l'exactitude du signalement du lanceur d'alerte, toutes les mesures nécessaires seront prises pour protéger les données contre toute destruction accidentelle ou illégale, toute perte ou toute divulgation non autorisée.

En outre, les documents liés au signalement du lanceur d'alerte ne seront conservés que pendant la durée strictement nécessaire au bon déroulement des procédures prévues par le présent Dispositif d'Alerte.

België, juin 2025

Unit-T BV

Schaliënhoevedreef 20T, 2800 Malines

www.unit-t.eu

7. CONTROLE

Toute violation grave de la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, conformément à la législation belge. Dans tous les cas, l'utilisation des systèmes d'information doit se faire en conformité avec la législation belge.

8. CONTACT

Toutes les questions concernant la présente politique peuvent être adressées au Directeur des RH.

© 2025, Unit-T. Tous droits réservés. Toute reproduction ou publication, totale ou partielle, est interdite sans l'autorisation de Unit-T. Bien que tous les soins raisonnables aient été apportés à la rédaction de cette publication, Unit-T, ses auteur(e)s, rédacteur(trice)s ou éditeur(trice)s déclinent toute responsabilité pour d'éventuelles erreurs ou omissions, ainsi que pour les conséquences qui pourraient en découler, sauf obligation légale contraire.