Protocole de dénonciation du Pauwels Consulting Group Belgique (2023)

L'ensemble du groupe Pauwels Consulting Group (Pyramid NV ainsi que ses filiales directes et indirectes ("Pauwels Consulting")) exerce une activité transparente et équitable dans le respect des règles démocratiques et sur base de confiance en la personne. Nous nous engageons à détecter et à prévenir la fraude, la mauvaise conduite, les violations de la sécurité, la protection des données, etc.

Tous les employés, la direction générale et le conseil d'administration de Pauwels Consulting, ainsi que toutes autres personnes faisant affaires avec, et/ou conseillant, Pauwels Consulting, sont encouragés à signaler toute violation du code de conduite de Pauwels Consulting et les actes ou omissions suspects qui pourraient nuire à nos employés, aux clients, à Pauwels Consulting et à la société dont nous faisons partie, étant donné que Pauwels Consulting adhère aux dix principes du Pacte mondial des Nations unies.

(https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles).

Avec votre aide, nous pouvons garantir de façon continue, l'intégrité, la confiance et la fiabilité au sein de Pauwels Consulting, qui sont des valeurs auxquelles nous sommes très attachés depuis la fondation de notre société.

Que faut-il signaler ?

La dénonciation ne peut être utilisée que pour signaler des violations sur les points suivants :

- Marchés publics
- Services, produits et marchés financiers, prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme
- Sécurité et Conformité des produits
- Sécurité des transports
- Protection de l'environnement
- Radioprotection et sûreté nucléaire
- Sécurité des aliments destinés à l'alimentation humaine et animale, santé et bien-être des animaux
- Santé publique
- Protection des consommateurs

- Protection de la vie privée et des données à caractère personnel et sécurité des réseaux et des systèmes d'information
- Lutte contre la fraude fiscale
- Lutte contre la fraude sociale
- Les enjeux financiers de l'Union européenne
- Le marché intérieur de l'Union européenne

Le système d'alerte ne peut être utilisé que pour le dépôt de rapports de bonne foi. Pensez donc à préserver notre culture de confiance, d'intégrité et de dialogue. Ce système de dénonciation n'est pas destiné à remplacer la "politique de la porte ouverte". Vous êtes toujours le bienvenu pour parler à un directeur d'unité commerciale ou à la direction de Pauwels Consulting.

Comment déposer un dossier ?

Dossier interne

Nous avons mandaté Mélodie Rogiers, notre directrice des ressources humaines, pour superviser les dépôts de dénonciation ("Whistleblowing") et l'équipe d'enquête chargée du processus. Veuillez signaler les incidents par écrit à https://pauwelsconsulting.com/whistleblower/ où Mélodie recevra les soumissions anonymes. La réception de ce rapport vous sera confirmée dans les sept jours. Une fois que Mélodie aura examiné le dossier, notre président du conseil d'administration et le directeur général recevront le rapport ("équipe d'enquête"). Dans un délai raisonnable et au plus tard trois mois après la confirmation de réception, vous recevrez un retour de Mélodie.

Vous pouvez également contacter Mélodie Rogiers directement par e-mail (melodie.rogiers@pauwelsconsulting.com), par courrier (Pauwels Consulting NV, t.a.v. Mélodie Rogiers, Woodrow Wilsonplein 16, 9000 GENT, Belgique) ou l'appeler au +32 9 324 70 80.

En tant qu'employé de Pauwels Consulting, nous vous encourageons à contacter d'abord votre directeur d'unité commerciale, à condition que vous vous sentiez à l'aise pour lui faire part de votre problème. Nous vous encourageons à révéler votre identité lorsque le signalement est mis en place afin de garantir un traitement équitable et impartial de tous les dépôts, mais vous pouvez également choisir de rester anonyme, car tous les dépôts sont traités de manière confidentielle.

Veuillez indiquer une adresse électronique ou un numéro de téléphone pour que l'équipe d'enquête puisse vous contacter. Si vous souhaitez un anonymat total, veuillez utiliser une adresse électronique non personnelle ou professionnelle et indiquer que vous préférez un anonymat total. Vous pouvez également utiliser le formulaire en ligne sur cette page https://www.pauwelsconsulting.com/whistleblower/ sans divulguer d'informations personnelles.

Dossier externe

Vous pouvez également déposer un rapport externe auprès de l'Ombudsman fédéral qui fait office de coordinateur fédéral pour les rapports externes. Le Médiateur fédéral recevra votre rapport, vérifiera s'il est recevable et s'il existe une présomption raisonnable, que les violations signalées ont eu lieu et, si tel est le cas, il transmettra votre rapport à l'autorité compétente pour enquêter sur la violation.

Vous pouvez contacter le Médiateur fédéral directement par e-mail (contact@federaalombudsman.be), par courrier (De Federale Ombudsman,

Leuvenseweg 48 bus 6, 1000 BRUSSEL, België), par téléphone (+32800 99 961) ou via leur site Internet (https://www.federaalombudsman.be/en).

En outre, vous pouvez adresser directement des rapports aux autorités compétentes désignées par l' « *Arrêté royal portant désignation des autorités compétentes pour la mise en œuvre de la loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé, MB 31 janvier 2023 (https://www.ejustice.just.fgov.be/doc/rech_n.htm) ».*

Responsabilités et enquêtes

Il convient de prendre des précautions raisonnables dans le traitement des soupçons de mauvaise conduite afin d'éviter :

- Des allégations sans fondement ;
- Une notification prématurée aux personnes soupçonnées de mauvaise conduite et/ou divulgation des informations suivantes à d'autres personnes non impliquées dans l'enquête ;
- Violations des droits d'une personne en vertu de la loi.

En raison de la nature importante, et sensible, des violations suspectées, un suivi professionnel efficace est essentiel. Les directeurs de secteur ne doivent pas effectuer d'enquête ou d'autres mesures de suivi de leur propre chef. Par conséquent, un directeur de division qui a connaissance d'une suspicion d'infraction doit la signaler à l'équipe d'enquête et ne doit pas, sans autorisation préalable, prendre lui-même les mesures suivantes :

- Contactez la personne soupçonnée afin de poursuivre l'enquête ;
- Discuter de l'affaire avec des avocats, les médias ou toute autre personne que l'équipe d'enquête;
- Signaler le cas à un agent de la force publique sans avoir discuté au préalable avec Pauwels Consulting de l'affaire.

Procédure d'enquête

Toutes les questions pertinentes, y compris les questions suspectes mais non prouvées, seront examinées par Mélodie. Ensuite, l'équipe d'investigation ou/et les experts externes désignés par le président ou le conseil d'administration analyseront le rapport. Cela peut inclure une enquête par un conseiller juridique et/ou des comptables dans certains cas. Toutes les enquêtes resteront confidentielles dans la mesure du possible. Des mesures correctives appropriées seront prises, si nécessaire, et les conclusions seront communiquées à la personne concernée et à son superviseur.

Protection des dénonciateurs

- Pauwels Consulting fera tout son possible pour protéger les dénonciateurs contre les représailles. Les plaintes de dénonciation seront traitées avec sensibilité, discrétion et confidentialité dans la mesure où les circonstances et la loi le permettent.

En général, cela signifie que les plaintes ne seront partagées qu'avec les personnes qui ont besoin de le savoir, afin que l'équipe d'enquête de Pauwels Consulting puisse mener une enquête efficace, déterminer les mesures à prendre en fonction des résultats de cette enquête et, dans les cas appropriés, avec le personnel chargé de l'application de la loi.

- Les employés, les consultants et les bénévoles de Pauwels Consulting ne peuvent pas exercer de représailles à l'encontre d'un dénonciateur pour avoir informé la direction d'une activité que cette personne croit de bonne foi être frauduleuse ou malhonnête avec l'intention ou l'effet d'affecter négativement les termes ou les conditions de l'emploi du dénonciateur, y compris, mais sans s'y limiter, les menaces de préjudice physique, de perte d'emploi, de tâches punitives ou d'impact sur le salaire ou les honoraires. Les dénonciateurs qui pensent avoir fait l'objet de représailles peuvent déposer une plainte écrite auprès du président. Toute plainte pour représailles fera l'objet d'une enquête rapide et des mesures correctives appropriées seront prises si les allégations de représailles sont fondées. Cette protection contre les représailles n'a pas pour but d'interdire aux superviseurs de prendre des mesures, y compris des mesures disciplinaires, dans le cadre habituel de leurs fonctions et sur la base de facteurs valables liés aux performances.

- Les dénonciateurs doivent faire preuve de prudence pour éviter les allégations sans fondement. Les allégations sans fondement et non faites de bonne foi peuvent entraîner des mesures disciplinaires.

Accepté par le conseil d'administration de Pauwels Consulting le 24 avril 2023.

PAUWELS MANAGEMENT SRL

Digitally signed by
Bert Pauwels
(Signature)
Date: 26/04/2023
16:39:37

ACIES SRL

Digitally signed by
CONNECTIVE NV - Connective
eSignatures on behalf of
Nicolas Sneyers
(nicolas.sneyers@3d-investors.b-
e) Date: 25/04/2023 17:24:09
Signed with one time email
password: 387766

EQUITY@WORK SRL

Digitally signed by CONNECTIVE
NV - Connective eSignatures on
behalf of Hans Swinnen
(hans.swinnen@3d-participaties.be)
Date: 26/04/2023 11:27:56
Signed with one time email
password: 693593