

Politique de dénonciation

1. INTRODUCTION

Montea s'engage à créer une culture d'entreprise caractérisée par l'honnêteté, l'intégrité, la responsabilité, une éthique stricte et le respect des lois applicables et des normes de gouvernance d'entreprise.

Ces règles et normes statutaires et éthiques sont décrites plus en détail dans le *Corporate Governance Charter*, le *Code of Conduct* et les autres politiques internes de Montea. Toutes les personnes travaillant pour Montea et ses filiales doivent s'approprier ces règles et normes et s'y conformer dans l'exercice de leurs responsabilités quotidiennes.

Malgré cet engagement, il se peut que vous observiez un jour un comportement qui vous préoccupe ou qui semble violer la loi ou nos règles internes. Si vous observez ou soupçonnez un tel comportement, nous vous encourageons vivement à en parler. Ce faisant, vous donnez à Montea la possibilité de régler le problème. Montea vous encourage vivement à discuter des irrégularités avec votre supérieur. Cependant, il est possible que vous ne vous sentiez pas à l'aise pour communiquer et discuter d'irrégularités avec cette personne et/ou que cette personne soit en conflit avec l'irrégularité concernée. C'est pourquoi cette Politique de dénonciation met en place une procédure formalisée de dénonciation afin de vous donner les moyens nécessaires pour rapporter des irrégularités de manière confidentielle et sûre.

2. CHAMP D'APPLICATION

Chaque employé (à temps plein, à temps partiel, temporaire, etc.), stagiaire ou candidat, chaque membre du conseil d'administration et chaque personne qui fournit des services à Montea sur une base indépendante, qui a accès aux informations de l'entreprise et qui est régulièrement impliquée dans les activités de l'entreprise, peut signaler, par le biais de la procédure mise en place par la présente Politique de dénonciation, chacune des irrégularités suivantes (ci-après dénommées une **irrégularité** ou conjointement les **irrégularités**) :

- un soupçon raisonnable de violation réelle ou potentielle de toute règle juridique applicable à Montea et à ses filiales;
- un soupçon raisonnable de conduite réelle ou potentielle contraire aux normes et principes éthiques de Montea, tels que définis dans l'une des politiques de Montea, y compris, mais sans s'y limiter, le *Corporate Governance Charter*, le *Code of Conduct*, le *Dealing Code*, le *Supplier Code of Conduct* et le *Community Engagement Policy*.

Les exemples d'irrégularités qui peuvent être soulevées comprennent, sans s'y limiter, la fraude, les violations des droits de l'homme, l'utilisation inappropriée des ressources de l'entreprise, les délits d'initiés, la divulgation d'informations confidentielles, les violations des politiques de Montea, la discrimination ou le harcèlement, la corruption, les conflits d'intérêts et les représailles contre toute personne qui s'est exprimée de bonne foi.

Tout tiers qui fournit des services à Montea et qui n'entre pas dans le champ d'application de cette Politique de dénonciation peut rapporter des irrégularités par le biais de notre procédure de dénonciation pour les tiers, disponible sur le site web de Montea.

3. PROCÉDURE DE DÉNONCIATION INTERNE

Dans le cadre de la présente Politique de dénonciation, les irrégularités peuvent être rapportées au Chief Human Resources Officer et/ou au Secretary General (la personne qui traite le rapport étant également appelée ci-après le **Complaints Officer**).

Rapporter est possible en envoyant un e-mail à whistleblowers@montea.com ou, à la discrétion de la personne qui rapporte l'irrégularité, à l'adresse personnelle Montea du Chief Human Resources Officer ou le Secretary General.

Le dénonciateur doit faire connaître son identité au Complaints Officer. Les rapports anonymes ne feront pas l'objet d'un suivi, étant entendu que Montea se réserve le droit de poursuivre l'enquête sur ces rapports.

Le rapport doit contenir au moins les informations suivantes:

- les faits sous-jacents de l'irrégularité;
- la nature de l'irrégularité;
- le nom et, le cas échéant, la fonction de la personne au sujet de laquelle l'irrégularité est signalée;
- la période ou le moment auquel l'irrégularité se rapporte; et
- toute preuve de l'irrégularité et tout autre élément que le dénonciateur juge pertinent.

Dans son rapport, le dénonciateur doit faire preuve de la diligence nécessaire pour garantir l'exactitude des informations. Un rapport doit toujours être faite de bonne foi et non à des fins de gain personnel.

Le Complaints Officer examine le rapport de manière rapide, cohérente et totalement impartiale. Le Complaints Officer a le droit d'entendre des personnes et des témoins ou de faire appel à des organismes internes ou externes indépendants pour vérifier certaines informations.

Pendant le traitement du rapport le Complaints Officer est tenu à la confidentialité, y compris à l'égard du conseil d'administration et de la direction générale de l'entreprise, sauf si des mesures de protection immédiates doivent être imposées (par ex. afin d'éviter la destruction de preuves). Le Complaints Officer n'est plus tenu à la confidentialité à l'égard du dénonciateur s'il viole lui-même la confidentialité en violation de la présente procédure interne.

Si, après avoir examiné le rapport, il est conclu que le rapport **est soit fondé, soit manifestement infondé**, le Complaints Officer fournira une recommandation (comprenant une description détaillée et tous les documents à l'appui):

- si le rapport concerne une personne fournissant des services à Montea, autre qu'un administrateur, au CEO;
- si le rapport concerne un membre du conseil d'administration ou le CEO, au président du conseil d'administration;
- si le rapport concerne le président du conseil d'administration, le président du comité de rémunération et de nomination.

Dans tous les autres cas, l'enquête prend fin. Le Complaints Officer informera le CEO ou, le cas échéant, le président du conseil d'administration ou du comité de rémunération et de nomination, du fait qu'un rapport a été fait et a fait l'objet d'une enquête mais a été clôturé après examen.

Montea informera le dénonciateur du résultat de l'enquête (en particulier si le rapport est (in)fondé, et les mesures à prendre) après avoir entendu la personne qui a commis l'irrégularité alléguée et après avoir pris une décision concernant les mesures à prendre.

4. GARANTIES POUR LE DÉNONCIATEUR

Sauf si le dénonciateur a expressément indiqué qu'il ne souhaitait pas être contacté ou si le Complaints Officer estime raisonnablement que cela porterait atteinte à la protection de la confidentialité de l'enquête, le dénonciateur sera tenu informé de la suite donnée à son rapport de la manière suivante:

- confirmation de la réception du rapport dans les sept (7) jours calendrier suivant la réception du rapport statuant sur les mesures suivantes à prendre; et;
- notification du résultat de l'enquête sur l'irrégularité rapportée, Montea s'efforçant de trouver une solution dans les trente (30) jours calendrier suivant la réception du rapport.

L'irrégularité rapportée sera traitée avec la plus grande confidentialité (en ce qui concerne l'identité du dénonciateur et de la personne au sujet de laquelle l'irrégularité est rapportée).

Pendant et après le traitement du rapport, le Complaints Officer ne peut communiquer l'identité du dénonciateur, ni divulguer des éléments permettant d'identifier son identité, à moins que cela ne soit absolument nécessaire dans le cadre de l'enquête et/ou pour remédier à l'irrégularité et, dans tous les cas, jamais sans le consentement préalable du dénonciateur. Le dénonciateur est également censé traiter la soumission et le traitement de son rapport de manière strictement confidentielle.

En outre, Montea veillera à ce qu'un dénonciateur (y compris les membres de sa famille et les personnes affiliées) agissant de bonne foi ne subisse en aucune manière des conséquences négatives à la suite d'une dénonciation

ou en connexion avec celle-ci. Le fait qu'après enquête sur l'irrégularité présumée, il s'avère que le rapport n'est pas fondé n'est pas pertinent.

La protection susmentionnée n'est pas garantie à la personne qui fait un rapport de mauvaise foi (c'est-à-dire qui fait intentionnellement de fausses déclarations, qui a elle-même participé à l'irrégularité, qui fait un rapport manifestement infondé ou qui fait une telle déclaration de manière frivole ou avec de mauvaises intentions).

5. POSITION DE LA PERSONNE AU SUJET DE LAQUELLE L'IRRÉGULARITÉ EST SIGNALÉE

La personne au sujet de laquelle une irrégularité est rapportée doit coopérer avec le Complaints Officer et doit lui soumettre toutes les informations, documents ou autres éléments pertinents à la demande du Complaints Officer.

Le Complaints Officer informe en temps utile la personne au sujet de laquelle l'irrégularité est rapportée de l'existence d'un rapport. En particulier, le Complaints Officer communique les informations suivantes:

- les faits allégués; et
- les départements/services internes ou externes auxquels les données du rapport et/ou le résultat de l'enquête peuvent être communiqués.

Toutefois, le Complaints Officer se réserve le droit de reporter cette notification dans des circonstances exceptionnelles et/ou dans l'intérêt de l'enquête (par exemple, s'il existe un risque que les preuves nécessaires soient détruites ou manipulées).

6. CONSÉQUENCES ET SANCTIONS ÉVENTUELLES

S'il apparaît que le rapport est **fondé**, Montea fera tout ce qui est raisonnablement possible pour traiter et remédier à l'irrégularité constatée. Montea informera la personne qui a commis l'irrégularité des mesures qu'elle entend prendre à la suite de cette irrégularité.

S'il apparaît que le rapport est **manifestement infondé**, Montea informera la personne au sujet de laquelle l'irrégularité a été dénoncée du caractère infondé du rapport. Montea informera le dénonciateur des mesures qu'elle entend prendre à la suite d'un rapport manifestement infondé.

À l'issue de l'enquête menée par le Complaints Officer, Montea, dans le cas d'un rapport fondé (en ce qui concerne la personne qui a commis une irrégularité) ou dans le cas d'un rapport manifestement infondé (en ce qui concerne le dénonciateur), peut imposer une sanction appropriée en fonction de la nature et de la gravité de la violation. Les sanctions peuvent inclure, sans s'y limiter, des mesures disciplinaires (y compris la suspension/la résiliation de l'emploi/la prestation de services sur une base indépendante à Montea) et sont sans préjudice de la possibilité pour Montea et/ou des tiers de poursuivre la personne qui a commis une irrégularité au civil ou au pénal.

7. POSITION DU COMPLAINTS OFFICER DANS LE CONTEXT DE CETTE PROCÉDURE INTERNE

Le Complaints Officer doit être en mesure d'exercer ses fonctions en toute autonomie et de manière indépendante, sans recevoir d'instructions d'autrui.

Chaque rapport est traité avec la plus grande discrétion par le Complaints Officer.

Si le Complaints Officer estime qu'il ne peut pas traiter un rapport, soit parce qu'il serait directement ou indirectement impliqué dans le rapport, soit pour un autre motif raisonnable, il doit le signaler immédiatement au CEO ou, selon le cas, au président du conseil d'administration ou du comité de rémunération et de nomination (conformément aux règles d'établissement des rapports énoncées à la section 3), qui désignera un Complaints Officer ad hoc.

8. TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE DÉNONCIATION

La soumission, le traitement et l'examen des rapports dans le cadre de la présente Politique de dénonciation impliquent le traitement des données à caractère personnel des personnes concernées. Montea SA est responsable du traitement des données personnelles échangées dans le cadre de la procédure décrite dans la présente Politique de dénonciation.

Les données personnelles échangées dans le cadre de cette Politique de dénonciation sont utilisées pour enquêter sur le rapport, en vue de prendre des mesures ou des sanctions après un rapport, et en vue de défendre les intérêts de Montea ou de tiers devant les tribunaux.

La base juridique du traitement des données à caractère personnel dans le cadre de cette Politique de dénonciation consiste en l'obligation légale de Montea de fournir des procédures internes adéquates pour signaler des irrégularités réelles ou potentielles conformément à la loi belge 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, y compris ses arrêtés d'exécution, et de faire respecter les normes éthiques, le *Corporate Governance Charter* de Montea, le *Code of Conduct* et d'autres politiques internes.

Montea peut transférer des données à caractère personnel à des consultants externes, à des autorités compétentes et à des autorités de contrôle.

Si un rapport s'avère infondé, Montea supprimera les données à caractère personnel dans un délai raisonnable. Si un rapport s'avère fondé ou si un rapport est manifestement infondé, Montea conservera les données à caractère personnel aussi longtemps que nécessaire en vue de prendre des mesures ou des sanctions ou en vue de sa défense en justice.

Les personnes dont les données sont traitées dans le cadre d'un rapport d'irrégularité ont le droit d'accéder à leurs données personnelles. Elles peuvent faire rectifier leurs données personnelles ou demander leur effacement ou la limitation de leur traitement. Elles peuvent également s'opposer au traitement de leurs données à caractère personnel pour des motifs légitimes impérieux.

L'exercice des droits susmentionnés peut être soumis à des conditions. Ces droits n'impliquent aucun droit d'accès aux données personnelles d'autres personnes.

Les personnes dont les données sont traitées dans le cadre d'un rapport d'irrégularité ont également le droit de déposer une plainte auprès de l'autorité de contrôle (en Belgique : l'Autorité de protection des données, voir: <https://www.autoriteprotectiondonnees.be/citoyen/agir/introduire-une-plainte>)

9. REGISTRE DE RAPPORTS

Le Complaints Officer tient un registre de tous les rapports reçus, qui n'est accessible qu'à lui seul. Le registre indique les suites données au rapport, les raisons qui ont motivé la décision d'enquêter ou non sur le rapport et, le cas échéant, les mesures prises pour remédier à l'irrégularité.

Si le registre doit être rendu public (par exemple à la suite d'une demande de la FSMA ou dans le cadre d'un audit interne ou externe), les coordonnées du dénonciateur peuvent être rendues anonymes.

* *

*

Version 16 août 2023