

DIRECTIVE SUR LES LANCEURS D'ALERTE
(la " directive ")

Préambule

Cette directive relative aux lanceurs d'alerte doit être respectée dans le cadre de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations de droits (ci-après la "**Loi**").

La directive s'applique au sein de Hornbach, dont le siège est à Bertrange, Luxembourg (ci-après dénommé "**l'employeur**" ou "**l'entreprise**").

Son objectif est de fournir des informations et d'expliquer les modalités d'enregistrement, de traitement et de suivi des signalements internes effectués de bonne foi par un lanceur d'alerte.

Cette directive est applicable immédiatement. L'employeur se réserve le droit de modifier et de compléter à tout moment le contenu de cette directive.

La directive peut être demandée au bureau du personnel et fait également partie de la formation annuelle.

Article 1 : Définitions :

Terme	Définition
Informateur	Toute personne physique qui signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations dont elle a eu connaissance dans le cadre de son activité professionnelle (en interne ou en externe).
Violation	Les actes ou omissions illégaux ou contraires à l'objet ou au but de la législation nationale ou européenne directement applicable.
Informations sur les violations	Des informations, y compris des soupçons fondés, sur des violations réelles ou potentielles qui ont eu lieu ou qui sont très susceptibles d'avoir lieu dans l'établissement où l'informateur travaille ou a travaillé, ou dans tout autre établissement avec lequel l'informateur est ou a été en contact dans le cadre de son travail, ainsi que sur les tentatives de dissimulation de ces violations.

Lien professionnel	Activités professionnelles passées ou présentes dans le secteur public ou privé qui permettent aux personnes d'obtenir des informations sur des violations, indépendamment de la nature de ces activités, et dans le cadre desquelles ces personnes pourraient faire l'objet de représailles si elles communiquent ces informations.
Signaler ou déclarer	La communication orale ou écrite d'informations relatives à des infractions.
Message interne	La transmission orale ou écrite d'informations sur les infractions au sein de la société.
Message externe	La transmission orale ou écrite d'informations relatives aux infractions à l'autorité compétente.
Divulgarion publique ou rendre public	La divulgation publique d'informations sur les infractions.
Personne concernée	Personne physique ou morale désignée dans la notification ou la divulgation publique comme étant la personne à qui l'infraction est imputée ou à laquelle cette personne est associée.
Intermédiaire	Personne physique qui aide un déclarant dans le cadre de la procédure de déclaration dans un contexte professionnel et dont l'aide doit rester confidentielle.
Représailles	Toute action ou omission directe ou indirecte, commise dans un contexte professionnel, déclenchée par une communication interne ou externe ou par une divulgation publique, et qui cause ou est susceptible de causer un préjudice injustifié à l'informateur.

Article 2 : Dispositions générales – Principes fondamentaux

Qui peut être un lanceur d'alerte ? Les employés actuels et anciens, mais aussi les candidats, les stagiaires (rémunérés ou non), les bénévoles, les indépendants, les actionnaires, les membres du conseil d'administration ou les dirigeants, ainsi que toutes les personnes travaillant pour des partenaires contractuels, des sous-traitants et des fournisseurs.

L'informateur doit agir de bonne foi lorsqu'il signale des violations, c'est-à-dire qu'il doit « avoir des raisons raisonnables de croire que les informations signalées concernant les violations étaient vraies au moment du signalement » (article 4 de la loi). L'ensemble du droit national est couvert.

Les informations communiquées doivent avoir été collectées de manière légale et conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les informations relatives à des violations doivent être communiquées et seront traitées conformément à l'article 4 de la présente directive.

Les personnes souhaitant signaler des violations sont encouragées à privilégier un signalement interne au sein de l'entreprise plutôt qu'un signalement externe à une autorité compétente. Les problèmes individuels des employés ne doivent pas être traités dans le cadre de la présente directive et seront traités séparément par le service des ressources humaines.

Il est à noter que l'entreprise dispose d'une politique distincte en matière de harcèlement. Les personnes qui se sentent victimes de harcèlement ou qui en sont témoins sont encouragées à respecter et à privilégier la procédure de l'entreprise pour signaler de tels actes dans l'intérêt de la victime présumée.

Article 3 : Garantie - et devoir de confidentialité

3.1. Les canaux d'alerte interne prévus à l'article 4 de la directive sont conçus, mis en place et gérés de manière sécurisée afin de garantir la stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, de tous les tiers mentionnés dans l'alerte ainsi que de toutes les informations et données contenues dans l'alerte.

L'ensemble de la procédure décrite à l'article 4 de la présente directive est mené de manière confidentielle, objective et impartiale. Les personnes participant à cette procédure s'engagent à préserver la confidentialité des informations et données dont elles ont connaissance. À défaut, elles s'exposent à des sanctions disciplinaires..

3.2. L'identité du déclarant, y compris toute information permettant de l'identifier directement ou indirectement, ne peut être divulguée à des personnes autres que les agents habilités et compétents visés à l'article 4 de la directive sans son consentement explicite.

Par dérogation au paragraphe précédent, l'identité de l'auteur de la notification et toutes les autres informations visées au paragraphe précédent peuvent être divulguées si cela est nécessaire et proportionné dans le cadre d'enquêtes menées par les autorités nationales ou de procédures judiciaires, conformément à la loi modifiée du 8 juin 2004 relative à la liberté d'expression dans les médias ou au droit de l'Union européenne, notamment pour garantir les droits de la défense de la personne concernée.

Article 4 : Procédure en cas de signalement interne

La procédure interne décrite ci-dessous pour signaler les violations s'applique à tous les employés de la société.

4.1. Modalités de signalement interne des violations

1. Canal de notification :

La violation doit être signalée de manière suffisamment précise.

Le signalement doit être effectué par l'informateur de bonne foi au service Conformité de la manière suivante :

- par écrit, signé et daté : par e-mail à l'adresse compliance@hornbach.com , ou par courrier à l'adresse postale suivante : Hornbach Holding AG & CO. KGaA, Abteilung Compliance, Hornbachstr. 11, D-76879 Bornheim
- ou par écrit via la plateforme <https://hornbach.integrityplatform.org>.
- ET/OU

- par téléphone via la hotline interne sécurisée : +49 6348-6011222, OU via le système de messagerie vocale sécurisé de la plateforme (selon disponibilité).

Avec l'accord de l'informateur, la conversation téléphonique peut être enregistrée. Le signalement oral est ensuite consigné sous l'une des formes suivantes :

- un enregistrement de la conversation sous une forme durable et restituable ;
- une transcription complète et exacte de la conversation, établie par le collaborateur chargé de recevoir le signalement. L'informateur a la possibilité de vérifier la transcription de la conversation, de la corriger et de l'approuver en la signant.

Si l'informateur n'accepte pas l'enregistrement de la conversation téléphonique, la déclaration orale est consignée sous la forme d'un procès-verbal précis de la conversation, établi par l'employé chargé de traiter la réception de la déclaration. L'informateur a la possibilité de vérifier le procès-verbal de la conversation, de le corriger et de l'approuver par sa signature.

et/ou

- oralement, oralement, à la demande de la personne qui a signalé le cas, lors d'un entretien individuel avec le responsable de la conformité sur place. Cet entretien a lieu au plus tard dans les *7 jours calendaires*.

Avec l'accord de la personne qui a signalé les faits, un procès-verbal complet et précis de la réunion est conservé. La réunion est ensuite consignée sous l'une des formes suivantes :

- un enregistrement de la conversation sous une forme durable et restituable;
- un compte rendu précis de la réunion, rédigé par le collaborateur chargé de recevoir le signalement. Le lanceur d'alerte a la possibilité de vérifier le compte rendu de la réunion, de le corriger et de l'approuver en le signant.

2. Contenu de la déclaration:

La déclaration contient au moins les informations suivantes :

- l'identité, la fonction et les coordonnées de l'informateur ;
- l'objet de la déclaration ;
- l'identité de la ou des personnes faisant l'objet de la déclaration ;
- une description précise et détaillée des faits (données, témoins des faits, etc.) ;
- toutes les informations ou tous les documents, sous quelque forme ou support que ce soit, susceptibles d'étayer la déclaration.

3. Signalement anonyme :

L'informateur peut faire un signalement anonyme, bien qu'un signalement anonyme, bien qu'un signalement identifié soit fortement recommandé. Il est à noter que tout signalement, même anonyme, doit être fait de bonne foi.

Pour pouvoir être prise en considération, une déclaration anonyme doit être suffisamment précise et contenir au moins les informations mentionnées au point 2 (à l'exception de l'identité, de la fonction et des coordonnées de l'informateur).

:

4. Accusé de réception de la déclaration

Une confirmation de réception de la déclaration est envoyée à l'informateur dans les plus brefs délais, au plus tard 7 jours après réception de la déclaration.

5. Admissibilité du signalement:

Afin que l'entreprise puisse traiter et donner suite au signalement, celui-ci doit être formulé de manière suffisamment précise. Dans le cas contraire, l'employeur ne sera pas en mesure de remplir ses obligations et l'entreprise pourra décider de ne pas donner suite au signalement ou de demander des informations supplémentaires.

Si le signalement est suffisamment précis, il sera traité conformément à la section suivante.

4.2. Traitement et suivi de la déclaration

1. Mesure(s) de suivi prévue(s) :

Le signalement est transmis au service Compliance qui, sur la base des éléments signalés par le lanceur d'alerte et, le cas échéant, des éléments supplémentaires recueillis par le responsable Compliance sur place, décide des mesures à prendre.

Les mesures prévues peuvent notamment comprendre :

- la transmission de l'informateur à la personne ou au service compétent de l'entreprise en cas d'irrecevabilité (par exemple : service des ressources humaines, supérieur hiérarchique, direction, etc.) ;
- la clôture de la procédure, notamment lorsque les éléments signalés ne permettent pas de conclure à une violation, en cas de violations manifestement mineures qui ne nécessitent pas de mesures de suivi autres que la clôture de la procédure, en raison de preuves insuffisantes ou pour d'autres raisons qui sont communiquées à l'informateur (la procédure est par exemple clôturée en cas de signalements répétés qui ne contiennent pas d'informations nouvelles significatives par rapport à un éventuel signalement antérieur) ;
- l'ouverture d'une enquête si les faits signalés le justifient (voir article 4.2, point 2, de la directive) ;
- des sanctions à l'encontre du ou des auteurs de l'infraction, lorsque les éléments signalés suffisent à eux seuls pour conclure à une infraction (voir article 6 du principe) ;
- le renvoi à une autorité compétente pour complément d'enquête, à condition que ces informations ne compromettent pas l'enquête interne ou ne portent pas atteinte aux droits de la personne concernée.

Les informations sur les mesures de suivi envisagées ou prises et les raisons de ces mesures doivent être communiquées dans un délai raisonnable, au plus tard dans les trois mois suivant l'accusé de réception du signalement ou, en l'absence d'accusé de réception, dans les trois mois suivant l'expiration d'un délai de sept jours à compter de la réception du signalement.

L'informateur est régulièrement informé, sur demande raisonnable, de l'état d'avancement du traitement du signalement. Il peut également être invité à fournir toute information supplémentaire jugée nécessaire au traitement du signalement.

2. Enquêtes

- a)** Si les éléments signalés l'exigent, une enquête sera ouverte dès que possible par une commission d'enquête, sur décision de la direction, en fonction de la disponibilité de toutes les parties et de la complexité du dossier.

À cette fin, la direction nomme, en fonction de la situation, les membres de la commission d'enquête, qui sont des employés de l'entreprise ou du groupe auquel appartient l'entreprise (service du personnel ou service juridique ou direction, etc.) et, le cas échéant, un prestataire externe.

Dans le cadre de l'enquête, des entretiens individuels peuvent être menés avec les personnes suivantes :

- l'informateur;
- le ou les auteurs présumés de l'infraction ;
- le cas échéant, toute personne mentionnée dans la déclaration ou toute personne susceptible d'apporter des éclaircissements sur les faits signalés (collègues de travail, supérieurs hiérarchiques, etc.).

Chaque entretien fait l'objet d'un procès-verbal daté et signé par la personne interrogée et les personnes ayant mené l'entretien.

Cet échange complète les documents et éléments éventuellement recueillis qui permettent de se prononcer sur l'infraction signalée.

b) Sur la base des rapports et des autres informations recueillies, la commission d'enquête rédigera son rapport d'enquête final afin de déterminer si la violation signalée a été prouvée ou non. Ce rapport sera transmis à la direction, qui décidera des mesures à prendre sur la base des recommandations formulées.

Les résultats de l'enquête, c'est-à-dire s'il y a eu infraction ou non, sont communiqués à l'informateur et au(x) contrevenant(s).

Les procès-verbaux des auditions ainsi que les documents et éléments éventuellement recueillis sont traités de manière strictement confidentielle. Ils peuvent, le cas échéant, être transmis à l'autorité compétente sur demande ou aux tribunaux dans le cadre d'un litige.

c) Si la violation est constatée, des sanctions appropriées sont infligées au(x) contrevenant(s) conformément à l'article 6 de la directive.

Si l'infraction n'est pas constatée, la procédure est classée sans suite.

Article 5 : Signalement externe à une autorité compétente

Il est possible de faire un signalement externe à l'autorité compétente et conformément aux canaux et procédures de signalement mis en place par cette autorité compétente :

- soit après un signalement interne conformément à la présente politique ;
- soit directement, s'il n'est pas possible de remédier efficacement à l'infraction en interne ou s'il existe un risque de représailles à l'encontre du informateur.

Conformément à la loi, l'informateur est encouragé à utiliser les canaux de signalement internes avant de procéder à un signalement externe.

Article 6 : Sanctions à l'encontre du ou des contrevenants

Si une infraction est constatée, des sanctions appropriées seront prises à l'encontre de la ou des personnes qui ont commis l'infraction :

- Si l'auteur de l'infraction est un employé de la société, une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis sera prise ;
- Si l'auteur de l'infraction est un cadre supérieur de la société, il peut être démis de ses fonctions;

- Si l'auteur de l'infraction est un client ou un fournisseur, l'employeur informe l'entreprise avec laquelle il a conclu un contrat et discute avec elle des mesures à prendre (qui peuvent aller du remplacement du personnel du client/fournisseur à la résiliation du contrat).

L'auteur de l'infraction est informé que, selon la nature et la gravité de l'infraction, des poursuites judiciaires, pénales et/ou administratives peuvent être engagées à son encontre.

Article 7 : Protection de l'informateur

1. Un informateur qui, de bonne foi, effectue un signalement conformément à la présente directive et aux dispositions légales en vigueur ne peut faire l'objet de représailles en raison des faits signalés.

2. Toutefois, tout signalement qui n'est pas effectué de bonne foi, qui contient des informations erronées ou qui est effectué dans l'intention particulière de nuire à l'entreprise ou à une personne déterminée peut faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis.

En outre, conformément à l'article 27, paragraphe 5, de la loi, un informateur qui a sciemment signalé ou diffusé publiquement des informations fausses est passible d'une peine d'emprunt de huit jours à trois mois et d'une amende de 1 500 à 50 000 euros.

L'auteur d'un signalement erroné (notamment lorsqu'il avait connaissance du caractère erroné des éléments signalés) peut également être tenu civilement responsable et l'employeur peut demander réparation du préjudice subi devant le tribunal compétent.

Enfin, il convient de rappeler que la personne visée par des accusations mensongères peut tenter une action personnelle en diffamation ou en calomnie contre le salarié qui a effectué le signalement.

3. Les mesures de protection prévues au point 1 s'appliquent également aux intermédiaires et aux tiers liés à l'informateur qui risquent de subir des représailles dans le cadre de leur activité professionnelle (par exemple, collègues, parents de l'informateur).

Article 8 : Traitement des données à caractère personnel

1. Tout traitement de données à caractère personnel dans le cadre de la présente politique et de la loi est effectué conformément :

- au règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (règlement général sur la protection des données, ci-après « **RGPD** »);
- la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel dans le cadre des procédures pénales et dans le domaine de la sécurité nationale ; ainsi que,
- a directive RGPD introduite au sein de la société.

2. Les données à caractère personnel qui ne sont manifestement pas pertinentes pour le traitement d'une déclaration spécifique ne sont pas collectées ou, si elles sont collectées par inadvertance, sont immédiatement supprimées.

3. Conformément à la loi du 16 mai 2023 et au RGPD, la durée de conservation des documents liés au signalement d'une violation est déterminée au cas par cas en fonction de la nature de la violation ou du comportement signalé.

Article 9 : Droit applicable et juridiction compétente

La présente directive est régie par le droit luxembourgeois. Les tribunaux luxembourgeois sont seuls compétents pour toute question relative à l'interprétation ou à tout litige.

ACCUSÉ DE RÉCEPTION POUR LES EMPLOYÉS

La présente directive fait partie intégrante du contrat de travail de l'employé.

Le/la soussigné(e) confirme avoir reçu un exemplaire de la directive de Hornbach Baumarkt Luxembourg S.à.r.l et en avoir pris connaissance.

Lieu, date

Signature du/de la salarié(e)

00820 _____

Numéro personnel

Prénom et nom en lettres majuscules