

POLITIQUE DE SIGNALEMENT INTERNE

Table des matières

1. Introduction	2
a) Préambule.....	2
b) Personnes concernées	2
c) Violations visées	2
2. Procédure de signalement interne.....	3
a) Transmission d'un signalement	3
b) Instruction d'un signalement.....	4
c) Garanties de confidentialité.....	5
3. Signalement externe auprès de l'autorité compétente	5
4. Protection des lanceurs d'alerte.....	5
5. Sanctions.....	6

1. Introduction

a) Préambule

La présente politique de signalement interne s'applique au sein de la société COMPAGNIE SUD EXPRESS S.A. (ci-après « la société ») à compter du 15.06.2026

La politique de signalement interne a été définie en accord avec la délégation du personnel.

En adoptant cette politique, la société s'engage à favoriser une culture de travail basée sur une communication ouverte, la transparence, et la promotion de sa responsabilité sociale.

Cette politique a pour objectif de (i) définir les canaux sécurisés permettant aux lanceurs d'alerte de communiquer au sein de la société des informations sur des violations de la loi (ci-après le « signalement interne ») et les procédures pour le traitement et le suivi des signalements internes, et (ii) veiller à assurer la protection des auteurs de signalement de bonne foi (tel que défini ci-après) contre toute forme de représailles.

La société dispose d'une politique distincte en matière de harcèlement moral et sexuel. Toute personne qui s'estime victime ou est témoin de faits de harcèlement moral et/ou sexuel au sein de la société est encouragé à déposer plainte ou signaler les faits selon la procédure prévue par la politique spécifique en la matière.

Pour tout ce que cette politique ne règle pas, il est renvoyé à la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive modifiée (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (ou loi sur la protection des lanceurs d'alerte).

La présente politique de signalement interne peut faire l'objet de réévaluations et modifications périodiques en accord avec la délégation du personnel.

b) Personnes concernées

La politique de signalement interne s'applique à toute personne qui a un lien professionnel avec la société et qui effectue de bonne foi un signalement (ci-après « l'auteur de signalement »).

Sont ainsi concernés les salariés et anciens salariés de la société, les apprentis, les stagiaires, les travailleurs intérimaires, les personnes en contact avec la société dans le cadre d'un recrutement, mais aussi les actionnaires et dirigeants, les travailleurs indépendants, et toute personne travaillant pour les cocontractants, sous-traitants et fournisseurs.

c) Violations visées

La politique de signalement interne s'applique pour toute information obtenue dans un contexte professionnel qui est constitutive ou pour laquelle des soupçons raisonnables existent, d'une violation effective ou potentielle d'une règle de droit ou qui va à l'encontre de l'objet ou de la finalité des dispositions du droit luxembourgeois ou européen d'application directe (ci-après la « violation »).

2. Procédure de signalement interne

Les personnes souhaitant transmettre des informations sur des violations sont encouragées à privilégier le signalement interne, car ce canal de signalement permet :

- d'enquêter et de déterminer s'il existe ou non une violation ou un risque de violation au droit impliquant la société, et si c'est le cas, de mettre en œuvre toutes les mesures permettant de remédier au problème en interne ;
- de limiter l'exposition de l'auteur du signalement, et le préjudice réputationnel des personnes potentiellement impliquées et de la société.

a) Transmission d'un signalement

(1) Destinataire du signalement

L'auteur du signalement a la possibilité d'adresser son signalement auprès de la société en s'adressant à un des référents désignés par la société (« le référent »).

Les référents sont :

LETUSEKOVA Vivien , employée administrative et assistante RH

(2) Modalités de la transmission

Le signalement interne peut être effectué en français, en anglais ou dans la langue du chauffeur selon les modalités suivantes :

- **Par courrier postal ou par courriel**

Le courrier postal doit être envoyé à l'adresse suivante :

COMPAGNIE SUD-EXPRESS S.A.
A attention de LETUSEKOVA Vivien
4, Op der Haart
L – 9999 Wemperhardt

Le courriel électronique doit être envoyé à l'adresse suivante : signalement@sudexpress.lu

Sur demande de l'auteur du signalement, une rencontre en personne est possible dans un délai raisonnable.

(3) Contenu du signalement

Le signalement doit contenir les mentions suivantes pour sa recevabilité :

- l'identité, les fonctions et les coordonnées de l'auteur du signalement ;
- l'identité et les fonctions de la ou des personnes visées par le signalement ;
- la description la plus précise possible des faits signalés (dates, circonstances de fait, témoins, etc.) ;
- toute information et tout document, sous toutes formes ou supports, permettant d'étayer ce signalement.

En principe la société n'accepte pas les signalements anonymes. En cas de réception d'un signalement anonyme, la société n'est pas tenue de l'instruire ni d'effectuer de suivi, mais peut néanmoins, à sa libre discrétion, décider d'investiguer les faits signalés.

b) Instruction d'un signalement

(1) Accusé de réception

Le référent, via le mode de communication utilisé ou choisi par l'auteur du signalement, accuse réception du signalement au plus tard dans les sept (7) jours à compter de la réception du signalement et informe l'auteur de la recevabilité formelle ou non du signalement (ci-après « accusé de réception du signalement »).

Lorsque le signalement n'est pas suffisamment étayé pour lui permettre d'en apprécier la recevabilité, le référent peut demander à l'auteur du signalement, endéans le délai de sept (7) jours, de lui fournir des éléments d'information complémentaires. Dans ce cas, le délai de traitement de la recevabilité du signalement ne court qu'à compter de la réception des pièces / informations complémentaires.

(2) Enquête interne

A compter de l'émission de l'accusé de réception du signalement attestant de la recevabilité du signalement, le référent mène toutes opérations nécessaires afin de vérifier la réalité des faits signalés. Selon le type de violation et/ou la complexité des faits faisant l'objet du signalement, le référent peut faire appel à des experts externes et/ou internes ayant les compétences requises pour mener les opérations d'investigation des faits signalés

Dans le cadre de l'enquête interne, le référent et/ou les experts collectent et analysent tous les documents utiles et peuvent mener des entretiens avec l'auteur de signalement, la (les) personne(s) visée(s) par le signalement et/ou toute personne (faisant ou non partie de la société) pouvant fournir des informations utiles à l'enquête. Les salariés sont tenus de collaborer de manière loyale et transparente à l'enquête ; ils peuvent se faire assister par un membre de la délégation du personnel ou un autre salarié de la société. Tout entretien fait l'objet d'un compte-rendu daté et signé par la personne interviewée.

A l'issue de l'enquête interne, le référent rédige un rapport des opérations d'enquête qui sera transmis à la direction de la société. Le rapport d'enquête, ainsi que tous les documents et informations collectés à l'appui de l'enquête sont strictement confidentiels. Ils peuvent, si la société le juge utile ou nécessaire, être transmis aux autorités judiciaires en cas de litige.

(3) Retour d'informations

Si les vérifications menées permettent d'établir que les faits signalés ne constituent pas une violation au sens de la présente politique, le référent, via le mode de communication utilisé ou choisi par l'auteur du signalement, informe ce dernier du classement sans suite du signalement.

Si les vérifications menées permettent d'établir que les faits signalés constituent une violation au sens de cette politique, le référent, via le mode de communication utilisé ou choisi par l'auteur du signalement, informe ce dernier des suites qui ont été, ou seront, apportées afin de faire cesser la violation signalée.

Le retour d'informations à l'auteur du signalement sera effectué au plus tard endéans un délai de trois (3) mois à compter de la date de l'accusé de réception du signalement

(4) Clôture de la procédure

A la suite du retour d'informations, le référent archive le dossier lié au signalement (données anonymisées ou pseudonymisées) dans un registre confidentiel pendant la durée de la prescription applicable aux sociétés commerciales, soit une durée de dix (10) années.

Passé ce délai, le dossier relatif au signalement sera détruit.

En cas d'action judiciaire suite au signalement, les données pourront être conservées jusqu'à ce qu'une décision définitive intervienne.

c) Garanties de confidentialité

La société s'engage à respecter, et à faire respecter, de la part du référent et de toute personne susceptible d'intervenir dans le cadre de la procédure d'instruction du signalement, la confidentialité des informations et des données qui sont portées à leur connaissance.

A cette fin, les dispositions suivantes sont prévues :

- Le référent ne communique des informations relatives au signalement que si une telle communication est nécessaire pour les besoins de la vérification ou du traitement des informations signalées.
- L'identité de l'auteur de signalement et celle des personnes visées sont traitées de façon confidentielle par le référent et toute personne impliquée dans l'enquête interne.
- Les éléments de nature à identifier l'auteur de signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.
- Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère sérieux de l'alerte.

Les données à caractère personnel relatives au signalement sont traitées par la société conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et au cadre légal en vigueur.

3. Signalement externe auprès de l'autorité compétente

L'auteur de signalement peut effectuer un signalement externe à l'une des autorités compétentes listées à l'article 18 de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte, selon les canaux de signalement et modalités mises en place par l'autorité concernée.

Le signalement externe peut être effectué soit après avoir effectué un signalement interne conformément à la présente politique, soit directement, étant entendu que selon la loi sur la protection des lanceurs d'alerte, l'auteur de signalement est encouragé à privilégier les canaux de signalement interne avant d'effectuer un signalement aux autorités compétentes.

4. Protection des lanceurs d'alerte

La société s'engage à ne prendre aucune mesure de représailles à l'encontre d'un auteur de signalement qui est de bonne foi, c'est-à-dire qui a eu des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement, et que ces informations relèvent du champ d'application de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte.

La politique de signalement interne entend aussi protéger toute personne qui, soit, aide l'auteur d'un signalement (cette personne étant alors qualifiée de « facilitateur »), soit, en raison de son lien avec

l'auteur d'un signalement, risque aussi de faire l'objet de représailles (cette personne étant alors qualifiée de « tiers »).

5. Sanctions

Lorsque suite à un signalement, une violation a été établie, une procédure disciplinaire pourra être ouverte menant le cas échéant, à des sanctions appropriées, contre le (les) personne(s) ayant commis la violation. S'il s'agit d'un salarié de la société, la sanction pourra aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat. Selon le type de violation et sa gravité, la société se réserve le droit de porter plainte et/ou d'engager des poursuites judiciaires civiles ou pénales.

S'il résulte des investigations que le signalement a été fait de mauvaise foi, en particulier lorsque le signalement portait sur des informations que l'auteur de signalement savait erronées et/ou a été effectué dans le but de nuire à la société ou à une personne spécifique, l'auteur de signalement pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat, et ce sans préjudice des sanctions pénales prévues par la loi sur la protection des lanceurs d'alerte et/ou des poursuites civiles et/ou pénales engagées par la société et/ou le(s) personne(s) injustement mise(s) en cause.