

POLITIQUE

Politique de signalement

Objectif

Schlam Payload s'engage à maintenir un environnement de travail sûr, éthique et conforme à la législation, ainsi qu'à mener ses activités avec équité, honnêteté et respect, conformément à la philosophie et aux principes de la Société.

Notre politique de signalement (la « Politique ») permet de signaler des manquements avérés ou présumés, ou des violations de nos engagements, de manière sûre pour les lanceurs d'alerte et en permettant de traiter les problèmes soulevés.

Aperçu

La présente politique s'applique à Schlam Payload, à ses filiales (la « Société ») et à ses activités mondiales. La Société peut, de temps à autre, fournir des directives spécifiques à chaque pays aux filiales exerçant leurs activités en dehors de l'Australie.

L'objectif est de :

- fournir aux personnes admissibles (désignées sous le terme de « lanceurs d'alerte admissibles ») les moyens et la procédure leur permettant de s'exprimer en toute sécurité et confidentialité lorsqu'elles ont des motifs raisonnables de soupçonner des agissements fautifs ou des conduites illégales ou inappropriées (faits pouvant faire l'objet d'un signalement) au sein de notre entreprise ou dans le cadre de nos activités;
- définir les responsabilités de la Société et de sa direction quant au respect de l'engagement de la Société à signaler tout comportement illégal, contraire à l'éthique ou inapproprié;
- promouvoir un comportement éthique et une culture de la prise de parole pour dissuader les agissements fautifs.

La présente politique est conforme aux normes du secteur ainsi qu'aux obligations légales et réglementaires de la Société en vertu du *Corporations Act 2001* et du *Taxation Administration Act 1953*.

La mise en œuvre de cette politique est définie par la procédure de signalement SCH-COR-PRO-001.

La présente politique doit également être lue conjointement avec d'autres politiques et procédures définissant les attentes en matière de conduite des membres de notre équipe (voir les documents connexes). Conformément à la procédure SCH-HR-PRO-002 (Résolution des différends et des griefs), la présente politique prévoit un mécanisme d'escalade pour les cas admissibles nécessitant un traitement complémentaire ou alternatif.

La Société applique une politique de tolérance zéro à l'égard de tout comportement non conforme à nos engagements et politiques, ainsi qu'à nos obligations législatives et juridiques.

Parties responsables

La présente politique est gérée selon la structure suivante.

Rôle	Fonction
Conseil d'administration	Approbation, suivi et supervision de la politique dans le cadre du dispositif de gouvernance d'entreprise.
Président exécutif et directeur général	Responsable de veiller à la mise en œuvre de la politique conformément aux exigences de conformité.
Directeur des ressources humaines	Responsable de la politique chargé de gérer les exigences relatives à sa mise en œuvre, de suivre les indicateurs de performance et les objectifs fixés, d'assurer le suivi des problèmes systémiques et des enseignements tirés, ainsi que de soutenir les revues périodiques.
Destinataires admissibles	Poste défini par la loi sur les sociétés comme étant chargé de recevoir les divulgations ouvrant droit à une protection. Les destinataires admissibles coordonneront également les enquêtes sur les questions divulguées.
Responsable de la protection des lanceurs d'alerte	Une personne désignée par le directeur des ressources humaines pour : - répondre aux questions des lanceurs d'alerte admissibles concernant la politique et la procédure relatives aux lanceurs d'alerte; - fournir un point de contact interne aux personnes qui estiment que les protections dont elles bénéficient ont été compromises par la procédure.

Qui peut signaler

Un lanceur d'alerte admissible est une personne qui, pour des motifs raisonnables, signale une situation concernant une inconduite ou un agissement inapproprié, tels que définis par la présente politique.

Les lanceurs d'alerte admissibles sont les personnes actuelles et anciennes suivantes :

- Employés et dirigeants de la Société
- Entrepreneurs
- Fournisseurs de biens et de services et leurs employés (rémunérés ou non)
- Autres collaborateurs ou tiers entretenant une relation professionnelle avec l'entreprise, par exemple des visiteurs ou des pairs du secteur
- Un membre de la famille, une personne à charge ou le conjoint ou la conjointe des personnes susmentionnées

Un lanceur d'alerte admissible bénéficie de la protection prévue par le *Corporations Act* s'il signale une question pouvant faire l'objet d'une divulgation à un destinataire admissible ou à un tiers, dans le but d'obtenir un avis juridique à ce sujet.

Questions devant faire l'objet d'une divulgation

Les questions pouvant faire l'objet d'un signalement concernent le fait de savoir si la Société (y compris ses employés ou ses dirigeants) a adopté un comportement qu'un lanceur d'alerte admissible a des motifs raisonnables de soupçonner comme étant :

1. **Des infractions aux règles de santé et de sécurité** : Conditions de travail dangereuses, risques pour la sécurité psychosociale, défaillances du matériel, non-respect des règles de sécurité.
2. **Des préoccupations environnementales** : Violations des lois environnementales, élimination inappropriée de matières dangereuses, pollution de l'air ou de l'eau.
3. **Une conduite financière fautive** : Fraude, détournement de fonds de l'entreprise, falsification de documents financiers et violations des pratiques comptables.
4. **Des violations des règles de conformité** : Violations de la législation du travail, des conditions régissant les relations professionnelles ou des réglementations sectorielles.
5. **Des violations éthiques** : Tout comportement frauduleux, malhonnête ou corrompu, ou impliquant de la corruption en violation de la loi et/ou des politiques de la Société, ou constituant un conflit d'intérêts ou un abus d'influence.
6. **Des préoccupations relatives aux droits de la personne** : Discrimination, harcèlement, mesures de rétorsion, intimidation ou tout autre comportement contraire à l'éthique de la part de la direction ou du personnel, ou préoccupations concernant des pratiques de travail s'apparentant à de l'esclavage moderne.
7. **Une activité illégale** : Vol, trafic ou usage de drogues illicites, violence ou menaces de violence et dégradation criminelle de biens, ou toute autre violation de la loi ou des exigences réglementaires.

Ce qui ne constitue pas une information devant être divulguée

Les griefs d'ordre personnel liés au travail ne relèvent pas du champ d'application de la présente politique et ne confèrent pas droit à la protection prévue par le *Corporations Act*. Ces points sont traités dans la procédure SCH-HR-PRO-002 relative à la résolution des différends et des griefs.

Il s'agit, à titre d'exemple, de questions concernant une personne et ne constituant pas des faits devant faire l'objet d'un signalement, telles que :

- conflits interpersonnels avec un autre employé;
- décisions qui n'entraînent pas de violation des lois du travail;
- décisions concernant l'emploi, la mutation ou la promotion d'une personne;
- décisions concernant les conditions d'emploi, telles que le salaire, les primes ou les avantages sociaux;
- décisions de suspendre ou de mettre fin à l'emploi, ou de prendre des mesures disciplinaires.

Pour soumettre en interne des réclamations personnelles liées au travail, veuillez consulter la procédure de résolution des différends et des griefs de la Société ou solliciter un avis juridique concernant les droits et protections prévus par le droit du travail ou le droit des contrats.

Si vous n'êtes pas certain que votre affaire doive faire l'objet d'un signalement, contactez le responsable de la protection des lanceurs d'alerte indiqué dans la procédure SCH-COR-PRO-001 relative aux lanceurs d'alerte.

Destinataires admissibles

Un lanceur d'alerte admissible peut effectuer un signalement auprès d'entités internes ou externes à la Société et bénéficier d'une protection.

1. Responsables internes

Les lanceurs d'alerte peuvent choisir de contacter directement les destinataires internes admissibles. Ils ont le pouvoir d'enquêter sur les signalements et de les gérer de manière confidentielle.

2. Prestataire de services indépendant

La Société a mandaté Deloitte en tant que destinataire indépendant et admissible des divulgations. Son service, Conduct Watch, permet à un lanceur d'alerte de garder l'anonymat, offre des canaux de signalement en dehors des heures de bureau et constitue un moyen de recevoir des mises à jour sur l'état d'avancement des enquêtes relatives aux signalements.

3. Parties externes

Les autres entités externes susceptibles de recevoir des signalements tout en offrant les protections aux lanceurs d'alerte prévues par le droit australien sont :

- Australian Securities and Investments Commission (ASIC) – si l'affaire concerne une inconduite, une situation ou des circonstances inappropriées, ou une violation de la loi par la Société ou par un dirigeant ou un employé de la Société.
- Commissaire aux impôts – si la question concerne la situation fiscale de la Société.
- Fair Work Ombudsman – pour les questions relatives à la loi *Fair Work Act 2009*.

Les lanceurs d'alerte admissibles peuvent également effectuer un signalement auprès d'un professionnel du droit afin d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation concernant l'application des dispositions relatives aux lanceurs d'alerte prévues par le *Corporations Act*.

Dans certaines circonstances, des divulgations peuvent être faites à des membres de parlements (fédéral, d'État ou de territoire) en Australie ou à des journalistes, et bénéficier d'une protection. Les lanceurs d'alerte devraient consulter un conseiller juridique indépendant et prendre connaissance des critères avant d'effectuer un signalement par ces canaux.

Protections pour les lanceurs d'alerte

Les protections dont bénéficient les lanceurs d'alerte admissibles en vertu du *Corporations Act* sont les suivantes :

- Protection de l'identité (confidentialité)
- Protection contre les actes ou omissions préjudiciables, tels que les répercussions sur l'emploi
- Indemnisation et recours
- Protection en matière de responsabilité civile, pénale et administrative

Ces protections s'appliquent aux divulgations effectuées auprès de destinataires admissibles internes, indépendants et externes. Les lanceurs d'alerte admissibles bénéficient d'une protection, même si leur signalement s'avère inexact.

Ces mesures de protection ne confèrent aucune immunité pour les actes fautifs commis par un lanceur d'alerte et révélés dans le cadre de son signalement.

La Société s'engage à protéger les lanceurs d'alerte contre tout préjudice, avéré ou menaçant, résultant du signalement d'une question devant faire l'objet d'une alerte. Cela comprend :

- le harcèlement, l'intimidation, la victimisation, les préjugés ou la discrimination;
- le licenciement ou la modification du poste ou des fonctions d'un employé;
- le fait de causer un préjudice ou une blessure d'ordre physique ou psychologique;
- l'atteinte aux biens, à la réputation, à l'activité ou à la situation financière d'une personne, ou tout autre dommage.

La Société veillera à protéger les lanceurs d'alerte contre tout préjudice en prenant les mesures suivantes :

- mettre à leur disposition le Programme d'aide aux employés;
- mettre en œuvre des stratégies pour aider à minimiser et à gérer le stress ou les difficultés liés à une divulgation et/ou à une enquête;
- prendre des mesures pour protéger le lanceur d'alerte contre tout préjudice supplémentaire sur le lieu de travail;
- enquêter sur toute action préjudiciable ayant eu lieu et y donner suite, y compris par des mesures disciplinaires;
- se conformer à la présente politique.

Un lanceur d'alerte peut demander une indemnisation et d'autres mesures de réparation par la voie judiciaire si :

- il subit une perte, un dommage ou un préjudice du fait d'une divulgation;
- la Société a omis de prendre des précautions raisonnables et de faire preuve de la diligence requise pour prévenir le comportement préjudiciable.

Les lanceurs d'alerte peuvent signaler un préjudice qu'ils estiment avoir subi en contactant le responsable de la protection des lanceurs d'alerte, l'équipe indépendante « Conduct Watch » ou un organisme de réglementation (ASIC/ATO).

Confidentialité

L'identité d'un lanceur d'alerte ainsi que toute information susceptible de permettre son identification demeureront confidentielles, sauf si la divulgation est effectuée :

- avec le consentement du lanceur d'alerte;
- à l'ASIC, à l'ATO ou à un membre des forces de police compétentes;
- à un avocat, aux fins d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation concernant les régimes législatifs de protection des lanceurs d'alerte.

Le non-respect des exigences de confidentialité relatives aux lanceurs d'alerte constitue une violation de la législation. Les lanceurs d'alerte peuvent déposer une plainte auprès de la Société concernant des violations de la confidentialité en contactant le responsable de la protection des lanceurs d'alerte, ou s'adresser à un organisme de réglementation (ASIC/ATO) pour qu'une enquête soit menée.

Traitement équitable

La Société prendra les mesures suivantes pour garantir un traitement équitable des lanceurs d'alerte et des personnes mentionnées dans un signalement :

- Les divulgations seront traitées de manière confidentielle.
- Chaque signalement fera l'objet d'un examen initial et pourra donner lieu à une enquête.
- Les enquêtes détermineront s'il existe suffisamment d'éléments pour étayer ou infirmer les faits signalés.
- Les enquêtes seront objectives, équitables et indépendantes.
- Les employés faisant l'objet d'une divulgation seront informés de l'objet de celle-ci conformément aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale, et ce, avant que toute mesure ne soit prise.
- Les employés faisant l'objet d'un signalement peuvent communiquer avec le Programme d'aide aux employés de la Société pour obtenir du soutien.

Procédure d'enquête

La procédure SCH-COR-PRO-001 relative aux lanceurs d'alerte définit les canaux par lesquels les lanceurs d'alerte admissibles peuvent effectuer des signalements, ainsi que le processus d'examen et d'enquête sur ces signalements.

Les signalements peuvent être effectués par courrier, par téléphone, via une plateforme en ligne ou par voie postale, et sont reçus par des destinataires admissibles identifiés. Après un examen initial visant à vérifier l'admissibilité au titre de la Politique, la Société déterminera si une enquête est nécessaire. Un destinataire admissible désigné coordonnera l'enquête. Les lanceurs d'alerte seront tenus informés et avisés des suites données.

La Société vise à mener à bien le processus, de la réception d'un signalement jusqu'à la conclusion de l'enquête, dans un délai de 60 jours.

Signalement

Le conseil d'administration recevra des rapports trimestriels sur la mise en œuvre de la Politique, incluant :

- le nombre de déclarations reçues au cours de la période;
- le nombre d'enquêtes menées et leur état d'avancement;
- les résultats des enquêtes et les mesures prises;
- les problèmes systémiques identifiés, qu'il s'agisse de schémas comportementaux ou de questions de conformité émergentes, ainsi que toute mesure corrective recommandée.

Révision

La présente politique sera révisée périodiquement afin de garantir qu'elle demeure efficace et conforme à la législation australienne en vigueur, et de s'assurer que les systèmes et procédures de contrôle interne permettent de gérer efficacement la conformité.

Documents connexes

SCH-COR-PRO-001 Procédure de signalement
SCH-HR-POL-009 Code de conduite
SCH-GRP-POL-008 Éthique des affaires
SCH-HR-PRO-002 Résolution des différends et des griefs
SCH-HR-POL-002 Milieu de travail respectueux
SCH-GRP-POL-010 Politique de lutte contre la corruption
SCH-HR-POL-003 Droits de la personne et esclavage moderne
SCH-GRP-POL-006 Politique de diversité et d'inclusion

Communication

La présente politique sera mise à disposition sur le site Internet et l'intranet de la Société, et communiquée aux nouveaux employés et sous-traitants dans le cadre de leur programme d'intégration.



David Haslett
Président exécutif / PDG
Schlam Payload