



# **GROUPE FUGRO**

## Procédure de prise de parole

Version 2.0 – Décembre 2018

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>RESUME</b> .....	<b>4</b>
<b>1. GÉNÉRALITÉS</b> .....	<b>6</b>
1.1. Pourquoi êtes-vous incité(e) à prendre la parole ?.....	6
1.2. Qui peut utiliser la Procédure de prise de parole ?.....	6
<b>2. PAS DE REPRESAILLES</b> .....	<b>6</b>
2.1 Comment éviter des répercussions négatives à votre égard ?.....	6
2.2 Bonne ou mauvaise foi ? . .....	6
<b>3. CONFIDENTIALITE</b> .....	<b>7</b>
3.1 Mesures de protection de votre identité.....	7
<b>4. CHAMP D'APPLICATION DE LA PROCEDURE DE PRISE DE PAROLE</b> .....	<b>7</b>
4.1 Quels types de problèmes peuvent être soulevés ?.....	7
4.2 Quels types de problèmes doivent être soulevés ?.....	8
4.3 Que faire si vous n'avez pas tous les éléments ?.....	8
4.4 Et si j'ai simplement besoin d'aide ou de conseils ? .....	8
<b>5. CIRCUITS ET PROCEDURES DE DIFFUSION DES RAPPORTS</b> .....	<b>8</b>
5.1 Quels circuits emprunter pour faire un Rapport ?.....	8
5.2 Comment faire un Rapport et que peut-on en attendre ?.....	9
5.3 Que se passe-t-il après la communication de votre Rapport ?.....	10
<b>6. RESPECT DE LA VIE PRIVÉE</b> .....	<b>11</b>
6.1 Utilisation de vos données personnelles .....	11
<b>7. DIVULGATION A L'EXTERIEUR</b> .....	<b>11</b>
7.1 Pouvez-vous faire part de vos préoccupations à l'extérieur ? .....	11
<b>RAPPEL VISUEL</b> .....	<b>12</b>
<b>ANNEXE 1</b> .....	<b>13</b>

## **Introduction**

Le Code de Conduite de Fugro énonce les règles qui doivent guider nos activités, dans le monde entier et en toute circonstance. Notre travail ne consiste pas uniquement à proposer les meilleurs services à nos clients. Nous devons aussi nous comporter de façon appropriée en prenant les bonnes décisions. Tout en concentrant nos efforts sur l'excellence de nos prestations et le travail d'équipe, nous voulons agir en entreprise responsable, prendre soin de nos clients et répondre aux attentes de toutes les parties prenantes.

Chez Fugro, nous nous engageons à respecter les plus hauts standards d'intégrité et de transparence dans notre travail. Cela n'a réellement de sens que si nous nous rappelons les uns aux autres notre engagement lorsque nous sommes témoins d'une situation inappropriée. De cette manière nous nous aidons mutuellement et nous aidons aussi Fugro.

Afin de préserver le niveau de qualité de nos standards, nous encourageons nos salariés qui suspecteraient une violation du Code de Conduite à prendre la parole et à nous faire part de leurs préoccupations. Nous sommes conscients que prendre la parole demande du courage. C'est pourquoi nous encourageons une culture d'entreprise où la peur de sanctions ou d'un traitement injuste suite à une telle prise de parole n'ait pas sa place.

Si vous pensez qu'une situation est susceptible de constituer ou constitue une violation de la loi, qu'elle n'est pas en cohérence avec nos valeurs, ou si tout simplement elle ne vous semble pas normale, alors dites-le nous. En nous faisant part de vos questionnements au sujet de risques sanitaires, de fraude, de corruption, de harcèlement ou d'autres types de comportements inappropriés, vous nous permettez de prendre les mesures nécessaires et de corriger la situation.

La Procédure de prise de parole vous conseille quant à la manière de soulever ce type de problèmes, de façon confidentielle, le cas échéant.

J'espère que vous contribuerez à ce que Fugro demeure un excellent cadre de travail en prenant la parole et en nous faisant part de vos questionnements. Nous accordons la plus haute importance à votre contribution !

Mark Heine  
CEO

## **Résumé**

### **Pourquoi vous incite-t-on à signaler des faits ?**

Chez Fugro, nous nous engageons à respecter les plus hauts standards d'intégrité et de transparence dans notre travail. Afin de préserver nos standards élevés, nous encourageons nos employés - ainsi que les autres parties prenantes - qui soupçonneraient une violation du Code de Conduite à le signaler. Lorsque vous nous faites part de vos préoccupations, vous nous permettez de prendre les mesures nécessaires et de corriger la situation.

### **Pas de représailles**

Fugro ne tolérera aucune forme de représailles envers vous pour avoir, de bonne foi, fait part d'une préoccupation ou demandé une enquête officielle sur une question (déposé un « rapport »). Tout signalement de mauvaise foi est passible de mesures disciplinaires.

### **Circuits de signalement**

Vous pouvez utiliser les circuits suivants pour faire part de vos préoccupations ou déposer un rapport sur une violation présumée du Code de Conduite :

- votre propre responsable ou superviseur, ou son responsable ;
- un représentant des Ressources Humaines ;
- un conseiller confidentiel ;
- un juriste interne.
- un e-mail à [Code.of.Conduct@Fugro.com](mailto:Code.of.Conduct@Fugro.com).

Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour utiliser l'un des circuits de signalement cités auparavant, vous pouvez contacter la ligne de signalement externe ([www.convercent.com/Report](http://www.convercent.com/Report)) qui permet de déposer un rapport de manière anonyme.

### **Que se passe-t-il lorsque vous déposez un rapport ?**

Tous les rapports seront traités par le Comité d'intégrité de l'entreprise. Ce Comité est composé du directeur juridique/directeur de conformité, du directeur de l'audit interne et du directeur des Ressources Humaines. Si le Comité d'intégrité conclut que les soupçons que vous avez soulevés dans votre rapport sont (même partiellement) fondés, il décidera des mesures correctives à apporter. Elles peuvent se composer de mesures disciplinaires à l'encontre du ou des contrevenants et/ou de mesures d'ordre organisationnel (c'est-à-dire des processus ou des procédures) pour éviter qu'un tel incident ne se reproduise.

### **Et si j'ai simplement besoin d'aide ou de conseil ?**

Si vous n'êtes pas sûr qu'une situation donnée constitue une infraction au Code de Conduite, ou si vous avez besoin d'aide pour faire votre rapport, nous vous invitons, dans un premier temps, à aborder le sujet en toute confidentialité avec votre responsable hiérarchique ou votre superviseur, un représentant local des Ressources Humaines, un avocat interne (local), ou un conseiller confidentiel (local). Ils seront à même de vous conseiller.

**La procédure intégrale s'applique**

Veillez noter que ce sommaire ne présente que les grandes lignes ; c'est la Politique de Signalement qui constitue le texte contraignant.

## **1. Généralités**

### **1.1. Pourquoi êtes-vous incité(e) à prendre la parole ?**

Fugro encourage une culture de la transparence qui nous permet à tous d'être plus performants au quotidien. Une culture qui nous permet de nous sentir en confiance quand nous signalons une situation entrant dans le champ d'application du Code de Conduite.

Si vous pensez qu'une situation est susceptible de constituer ou constitue une violation de la loi, qu'elle n'est pas en cohérence avec nos valeurs, ou si tout simplement elle ne vous semble pas normale, alors dites-le nous. Lorsque vous nous faites part de vos questionnements, vous nous permettez de prendre les mesures nécessaires et de corriger la situation, et ceci avant qu'il ne soit trop tard.

Bien que certains d'entre vous puissent appréhender de signaler un problème, nous vous encourageons à prendre la parole dès que quelque chose vous préoccupe. Si vous gardez sous silence une possible infraction à notre Code de Conduite, la situation ne pourra qu'empirer.

### **1.2. Qui peut utiliser la Procédure de prise de parole ?**

Nous invitons tous les employés ainsi que les autres parties prenantes ayant un intérêt commercial à améliorer les affaires de Fugro (par ex. les fournisseurs, les sous-traitants, le personnel détaché) à faire part de leurs questionnements. L'objectif doit toujours être d'améliorer les performances de Fugro et de garantir que nous travaillons tous de manière responsable, en accord avec les valeurs et le Code de Conduite de Fugro.

## **2. Pas de représailles**

### **2.1 Comment éviter des répercussions négatives à votre égard ?**

Fugro ne tolérera aucune répercussion négative à votre égard lorsque vous signalez un problème et/ou que vous décidez (par la suite) de remplir un rapport officiel (« Rapport ») en toute bonne foi. La notion de « bonne foi » est expliquée dans le paragraphe suivant. Si vous avez le sentiment que vous avez été ou que vous êtes puni(e) ou traité(e) injustement par qui que ce soit, veuillez nous en informer via le même canal que celui utilisé pour remplir votre Rapport. Dans le cas de représailles à votre égard, un membre compétent de la direction sera chargé par le Comité d'intégrité de l'entreprise<sup>1</sup> de garantir que des mesures disciplinaires soient mises en place à l'encontre du ou des offenseurs.

Il se peut que vous souhaitiez signaler une possible infraction à notre Code à laquelle vous avez personnellement participé. Lors de l'analyse de ce type de Rapport, et pour juger d'éventuelles actions disciplinaires, Fugro considérera comme circonstance atténuante le fait que vous soyez la personne ayant signalé l'infraction.

### **2.2 Bonne ou mauvaise foi ?**

---

<sup>1</sup> Voir page 10 pour plus de détails sur le Comité d'intégrité de l'entreprise.

Ceux qui font part d'une préoccupation en toute bonne foi ne subiront pas de préjudice en raison de leur prise de parole. Dans ce contexte, la bonne foi signifie qu'une personne dans des circonstances similaires pourrait raisonnablement croire ou soupçonner que le Code de Conduite a été enfreint et qu'il est alors raisonnable de signaler un problème et/ou de remplir un Rapport. Si après enquête, aucune infraction au Code de Conduite n'est découverte, aucune action ne sera intentée contre vous, sauf si vous avez fait preuve de mauvaise foi lors de votre signalement.

Remplir un rapport de mauvaise foi signifie que vous savez que ce que vous rapportez est en grande partie faux, et que vous abusez de la procédure de prise de parole en raison de (a) conflits personnels, ou (b) dans votre unique intérêt personnel. Fugro ne tolère pas les signalements de mauvaise foi. En remplissant un Rapport de mauvaise foi, vous encourrez des mesures disciplinaires, en accord avec la Politique des Mesures Disciplinaires. Le cas échéant, vous pourriez également devoir payer des dommages et intérêts.

### **3. Confidentialité**

#### **3.1 Mesures de protection de votre identité**

Tous les Rapports seront traités de façon confidentielle. Vous nous aiderez à protéger votre identité en faisant preuve de discrétion et en ne parlant de vos préoccupations qu'à un groupe de personnes très restreint. Si vous faites vous-même un Rapport, le destinataire connaîtra votre identité. Il ne pourra pas communiquer votre identité sauf autorisation préalable de votre part.

Les seules exceptions sont les cas où :

- Fugro est dans l'obligation légale ou réglementaire de révéler cette information et votre identité, ou
- vous avez fait un Rapport de mauvaise foi.

Dans la mesure du possible, nous vous préviendrons avant de révéler votre identité à quiconque.

Ne pas révéler votre identité peut parfois gêner ou compliquer une enquête. Dans certains cas, cela peut même empêcher Fugro de prendre les mesures nécessaires. Dans ce genre de situations, nous vous demanderons l'autorisation de communiquer votre identité. Une fois l'autorisation accordée, votre identité ne sera communiquée qu'aux seules personnes qui en ont besoin pour mener une enquête en bonne et due forme.

### **4. Champ d'application de la Procédure de prise de parole**

#### **4.1 Quels types de problèmes peuvent être soulevés ?**

Les salariés et les parties prenantes sont incités à faire part de leurs questionnements ou à faire un Rapport s'ils estiment qu'une situation donnée enfreint la loi ou n'est pas complètement conforme aux valeurs ou au Code de Conduite de Fugro. L'objet de la Procédure de prise de parole n'est pas de véhiculer des doléances au sujet des contrats de travail, des évaluations annuelles ou de questions similaires.

#### **4.2 Quels types de problèmes doivent être soulevés ?**

Certaines situations comportent des risques si élevés qu'il est impossible de ne pas les signaler.

C'est le cas des situations qui :

- mettent potentiellement en danger la santé ou la sécurité des personnes<sup>2</sup> ; ou
- semblent enfreindre la loi et pourraient entraîner des peines d'emprisonnement ou le paiement d'une forte amende par Fugro (pour fraude, vol, corruption et/ou agissement contraire aux lois de la concurrence).

Tout salarié soupçonnant l'existence d'une telle situation doit immédiatement la signaler.

#### **4.3 Que faire si vous n'avez pas tous les éléments ?**

Même si vous ne disposez pas de tous les éléments, vous devez faire part de vos préoccupations ou faire un Rapport. Rappelez-vous que notre objectif est d'améliorer le fonctionnement de Fugro et de faire appliquer le Code de Conduite par l'ensemble des salariés. N'essayez pas d'enquêter vous-même. C'est une mission que nous confions à des enquêteurs expérimentés, nommés par le Comité d'intégrité de l'entreprise.

#### **4.4 Et si j'ai simplement besoin d'aide ou de conseils ?**

Si vous n'êtes pas sûr(e) qu'une situation donnée constitue ou non une infraction au Code de Conduite, ou si vous avez besoin d'aide pour faire votre Rapport, nous vous invitons dans un premier temps à aborder le sujet en toute confidentialité avec votre manager ou votre responsable hiérarchique, un représentant local des Ressources Humaines, un juriste interne (local), ou un Conseiller Confidentiel (local). Ils pourront vous conseiller sur la suite de la démarche. Ils peuvent également vous aider à identifier les circuits pertinents pour faire votre Rapport. Comme indiqué précédemment, ils ne peuvent pas révéler votre identité sans votre autorisation.

### **5. Circuits et procédures de diffusion des Rapports**

#### **5.1 Quels circuits emprunter pour faire un Rapport ?**

Si, comme nous l'espérons, vous vous sentez bien dans votre environnement de travail, faites part de vos questionnements à votre manager ou à votre responsable hiérarchique direct (ou à son/sa manager), ou faites-lui un Rapport. Nous préférons cette méthode car c'est le moyen le plus rapide de dissiper les malentendus et d'instaurer un environnement de travail transparent dans toute l'entreprise.

Par conséquent, la voie à privilégier pour signaler un problème ou faire un Rapport est:

- votre manager ou responsable hiérarchique direct (ou son/sa manager).

Si vous ne vous sentez pas assez à l'aise pour aborder une préoccupation avec votre manager ou votre responsable hiérarchique ou pour lui faire un Rapport, si cela s'avère impossible ou si vous

---

<sup>2</sup> Veuillez noter que les problèmes concernant l'hygiène, la santé et la sécurité (par ex. des conditions de travail, des situations ou des comportements à risque), et qui vous placent, vous ou vos collègues, dans une situation de danger grave et imminent, doivent toujours être signalés le plus rapidement possible en empruntant la voie hiérarchique normale, c'est-à-dire par communication verbale avec votre responsable hiérarchique ou votre manager. Pour les questions d'hygiène, de santé et de sécurité, la Procédure de prise de parole doit être mise en œuvre uniquement si vous pensez que votre hiérarchie ne traite pas le problème de façon satisfaisante.



êtes mécontent(e) du résultat obtenu, il vous est possible de faire part de votre préoccupation ou de faire un Rapport en vous adressant localement aux personnes suivantes :

- Un représentant des Ressources Humaines,
- un Conseiller Confidentiel, ou
- un juriste interne.

Les Rapports faisant état de soupçons d'infraction au Code de Conduite par des membres du Comité de direction peuvent être directement transmis au Président du Conseil de surveillance de Fugro N.V. La même procédure s'applique si vous soupçonnez un membre du Comité d'intégrité de l'entreprise d'avoir commis une infraction.

Si ces personnes sont difficiles d'accès ou si vous ne vous sentez pas assez à l'aise pour les contacter (par peur des représailles par exemple) vous pouvez faire part de vos préoccupations :

- en envoyant un e-mail (anonyme) à [Code.of.Conduct@fugro.com](mailto:Code.of.Conduct@fugro.com).

Si aucune de ces possibilités ne vous convient, vous pouvez également :

- appeler 'Speak Up', notre plate-forme de prise de parole externe et indépendante, qui fonctionne 24h/24, 7j/7 ([www.Convercent.com/Report](http://www.Convercent.com/Report)). Ce système est géré par un prestataire tiers et indépendant et les enregistrements des rapports sont conservés hors de notre société. Vous pouvez ainsi signaler une irrégularité potentielle en toute confiance et sans obligation de révéler votre identité, sauf si vous le décidez.

## **5.2 Comment faire un Rapport et que peut-on en attendre ?**

Vous pouvez faire un Rapport au sujet d'un soupçon d'infraction au Code de Conduite en face à face, par courrier, par téléphone ou par e-mail. Vous pouvez faire un Rapport sur la plate-forme externe 'Speak Up' en passant par le site Internet adéquat, ou au niveau local, en appelant un numéro gratuit (que vous trouverez également sur le site Internet [www.Convercent.com/Report](http://www.Convercent.com/Report)). Fugro prendra les dispositions nécessaires pour communiquer avec vous dans votre langue maternelle.

Quand vous faites un Rapport, merci de fournir toutes les informations dont vous disposez et qui vous semblent pertinentes ou potentiellement utiles (sans enquêter vous-même, une mission que nous préférons confier à des enquêteurs expérimentés). Le destinataire pourra ainsi évaluer la situation aussi vite que possible. Par exemple, vous pourrez inclure dans les informations pertinentes ce que vous avez vu, entendu ou vécu, le contexte et la cause de votre préoccupation, ainsi que les personnes, les dates et les lieux concernés. Nous ne communiquerons ces informations en interne ou à l'extérieur de l'entreprise que si, et dans la mesure où, cela est nécessaire pour donner suite en bonne et due forme au Rapport et aux problèmes qu'il soulève.

Pour faire un Rapport, vous pouvez vous servir du modèle mis à disposition dans l'annexe de la Procédure de prise de parole, mais libre à vous de le faire dans le format de votre choix.

Si vous avez communiqué votre identité et vos coordonnées, vous recevrez un accusé de réception

de votre Rapport sous 10 jours ouvrables. Si vous passez par la plate-forme 'Speak Up', un Rapport écrit rédigé par le prestataire gérant ce service sera envoyé au Comité d'intégrité de l'entreprise.

Fugro ne peut pas vous garantir que vous obtiendrez le résultat que vous anticipez ou souhaitez en faisant ce Rapport. Cependant, Fugro s'engage à traiter vos préoccupations légitimes de manière équitable et appropriée.

### **5.3 Que se passe-t-il après la communication de votre Rapport ?**

Les cas signalés sont traités par le Comité d'intégrité de l'entreprise, composé du Directeur Juridique/Chef de la Conformité, du Chef des Audits Internes et du Directeur Global des Ressources Humaines. Le Comité d'intégrité de l'entreprise rend compte directement au Président Directeur Général et au Directeur Financier.

- Le Comité d'intégrité examinera chaque cas signalé et décidera :
  - si ce cas peut faire raisonnablement suspecter une infraction au Code de Conduite ou à ses politiques sous-jacentes, et
  - s'il rentre dans le cadre d'une autre procédure (par ex. les évaluations annuelles ou la procédure QHSSE).

Lorsque cela est raisonnablement possible, et si vous avez communiqué votre identité et vos coordonnées, vous serez informé(e) de la décision d'approfondir ou non la question et de l'application éventuelle d'une autre procédure.

- Les Rapports bénéficiant d'un examen approfondi feront l'objet d'une enquête placée sous la responsabilité du Comité d'intégrité de l'entreprise, ou un ou plus de ses membres. Le Comité d'intégrité peut nommer un ou plusieurs enquêteurs. Les enquêteurs sont habilités à ordonner à d'autres salariés de prendre des mesures provisoires (par ex. pour protéger comme il convient des preuves matérielles ou des données numériques). Il est demandé aux salariés de coopérer à l'enquête et de fournir aux enquêteurs toutes les informations et les documents demandés.
- Lorsque cela est raisonnablement possible, et si vous avez communiqué votre identité et vos coordonnées, le ou les enquêteur(s) vous informeront de l'avancement de l'enquête dans un délai de huit semaines suivant la soumission de votre Rapport. S'ils ne sont pas en mesure de vous apporter cette information dans le délai de huit semaines, ils vous communiqueront une nouvelle date à laquelle vous recevrez un rapport de situation. Veuillez noter que le rapport de situation sera uniquement composé d'informations actualisées sur l'avancement de l'enquête et ne fera pas référence aux détails de l'enquête ou aux personnes faisant l'objet de l'enquête.
- Si le signalement contenu dans votre Rapport concerne une ou plusieurs personnes précises, l'enquêteur informera au cours de l'enquête cette ou ces personnes du soupçon d'infraction. Fugro demandera à ces personnes leur version des faits présumés et, dans un deuxième temps, leur opinion sur les résultats de l'enquête. Si vous avez communiqué votre identité, elle sera révélée à ces personnes uniquement avec votre accord.

- Après présentation des résultats de l'enquête au Comité d'intégrité de l'entreprise, celui-ci rendra son jugement. S'il conclut que les soupçons que vous avez soulevés dans votre Rapport sont (même partiellement) fondés (c'est-à-dire qu'il y a bien eu infraction au Code de Conduite ou à ses politiques sous-jacentes), le Comité d'intégrité décidera des mesures correctives à apporter. Elles peuvent se composer de mesures disciplinaires à l'encontre des contrevenants et/ou de mesures d'ordre organisationnel (par ex. procédures ou méthodes) pour éviter qu'un tel incident ne se reproduise. Le Comité d'intégrité de Fugro chargera le niveau hiérarchique approprié de mettre en œuvre les mesures correctives. Le Comité d'intégrité s'assurera que ses instructions sont bien respectées.
- Enfin, le cas échéant, et si votre identité et vos coordonnées sont connues, vous serez averti(e) de l'existence ou de l'inexistence d'une infraction et de la décision prise par le Comité d'intégrité. Eu égard à la vie privée et à la situation juridique des personnes mentionnées dans votre Rapport, aucun détail supplémentaire ne sera communiqué.

Si, après mûre réflexion, vous considérez que votre Rapport n'a pas donné lieu à une enquête suffisamment professionnelle ou conforme à la présente Procédure, vous devrez en informer directement le Comité d'intégrité ([cic@fugro.com](mailto:cic@fugro.com)).

## **6. Respect de la vie privée**

### **6.1 Utilisation de vos données personnelles**

Fugro s'engage à protéger la vie privée de toutes les personnes impliquées dans l'enquête, dans toute la mesure du possible et conformément à la législation en vigueur. Toutes les données personnelles recueillies au cours d'une enquête initiée dans le cadre de cette procédure seront uniquement utilisées aux fins exposées dans ce document. Ces données ne seront communiquées qu'aux personnes qui ont besoin d'en avoir connaissance. Les seules exceptions sont les cas où :

- Fugro est dans l'obligation légale ou réglementaire de révéler ces informations, ou si
- vous avez fait un Rapport de mauvaise foi.

Dans ces deux cas, la divulgation de toute donnée personnelle n'interviendra que dans la mesure où elle est nécessaire pour être conforme aux lois en vigueur ou pour prendre les mesures adéquates dans le cas d'un Rapport de mauvaise foi.

## **7. Divulgence à l'extérieur**

### **7.1 Pouvez-vous faire part de vos préoccupations à l'extérieur ?**

En cas de soupçons d'irrégularité, nous vous encourageons fortement à les signaler en passant par les voies indiquées dans la Procédure de prise de parole. Quand la législation locale vous autorise à signaler un comportement particulièrement répréhensible à des tiers extérieurs, c'est-à-dire d'en

parler directement aux médias, aux autorités officielles ou à un tiers autre que le prestataire

indépendant qui gère la plate-forme 'Speak Up' ([www.Convercent.com/Report](http://www.Convercent.com/Report))<sup>3</sup>, vous devez toujours respecter la Politique des relations avec les médias de Fugro, et faire d'abord un Rapport conformément à la présente Procédure de prise de parole, ou parler de vos intentions au Directeur Juridique/Chef de la Conformité ou au Comité d'intégrité.

Vous pourrez faire un signalement à l'extérieur uniquement :

- si vous avez soigneusement évalué la situation au préalable, et
- si le respect de la présente Procédure de prise de parole interne est contraire aux intérêts de Fugro et de ses parties prenantes, et
- s'il n'existe aucune option potentiellement moins préjudiciable, et
- si des questions d'intérêt général importantes et urgentes sont en jeu, ou si ce signalement est exigé par la législation en vigueur.

Veillez toujours à :

- minimiser les répercussions négatives que vos actions pourraient avoir sur Fugro, ses parties prenantes et les personnes concernées, et
- ce que l'organisme extérieur auquel vous voulez faire le signalement soit capable de mettre en œuvre les mesures correctives adéquates contre l'infraction présumée au Code de Conduite.

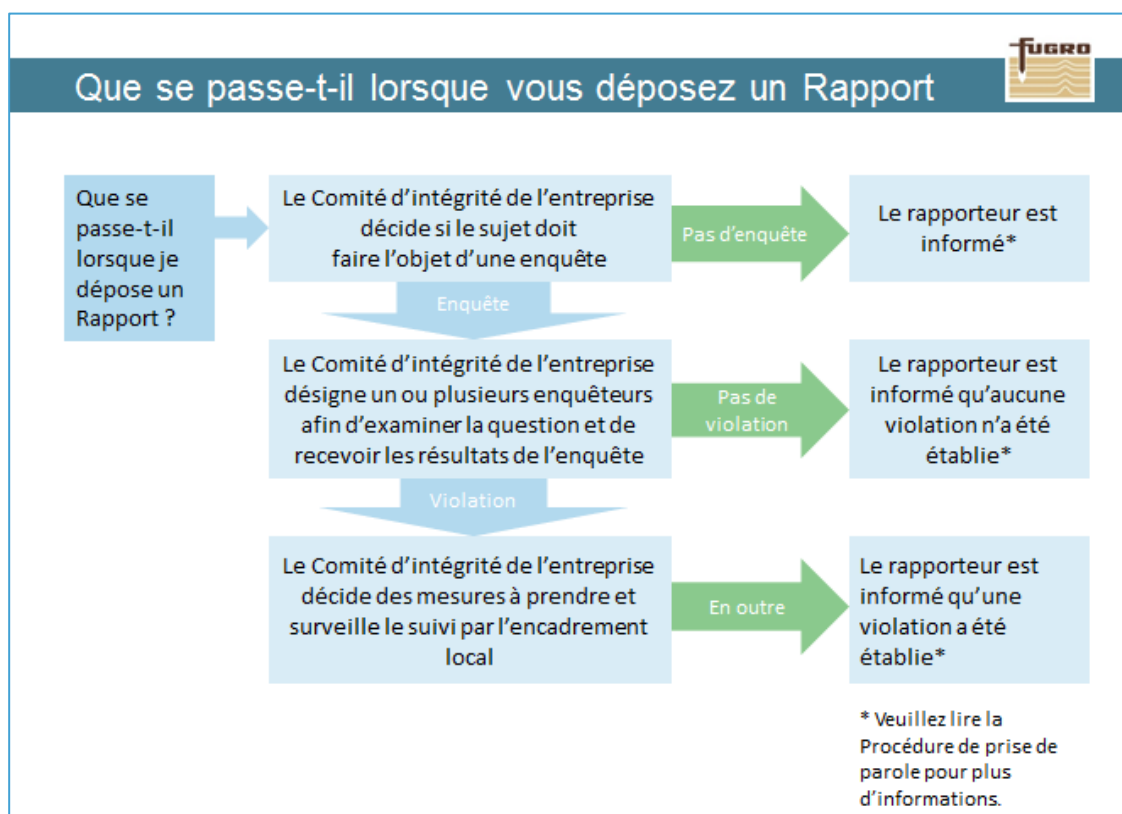
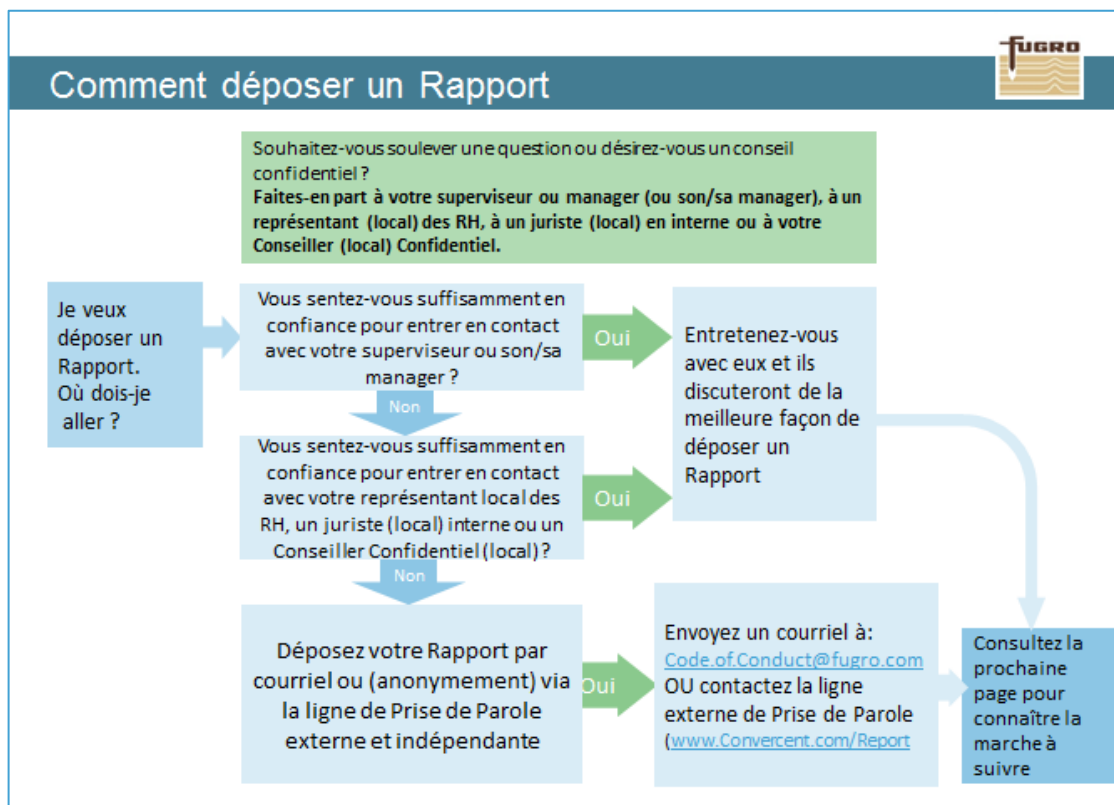
Où trouver plus d'informations ?

- auprès de votre interlocuteur (local) des Ressources Humaines, de votre Conseiller Confidentiel ou d'un juriste interne (local), ou du Directeur juridique/Chef de la Conformité
- Sur Fugro InSite.

## **Rappel visuel**

---

<sup>3</sup> Passer par la plate-forme indépendante 'Speak Up' n'est pas considéré comme un signalement extérieur - Les Rapports reçus sur cette plate-forme sont traités en interne par Fugro.



**Annexe 1 :**

Vous pouvez utiliser ce modèle pour faire un Rapport à votre supérieur hiérarchique ou à votre manager (ou à son/sa manager), à votre interlocuteur (local) des Ressources Humaines, à votre Conseiller Confidentiel (local) ou sur [Code.of.Conduct@fugro.com](mailto:Code.of.Conduct@fugro.com). Vous pouvez utiliser ce modèle, mais libre à vous de faire votre Rapport dans le format de votre choix.

Souhaitez-vous conserver l'anonymat ?

Veillez remarquer que le destinataire du Rapport (supérieur hiérarchique ou manager, représentant local des Ressources Humaines, ou Conseiller Confidentiel local) connaîtra votre identité. Il/elle ne divulguera pas votre identité sauf si vous l'en autorisez. Autrement, vous pouvez aussi utiliser le modèle disponible sur la page suivante et l'envoyer anonymement à [Code.of.Conduct@fugro.com](mailto:Code.of.Conduct@fugro.com). Vous pouvez aussi passer par la plate-forme externe 'Speak Up' ou par le service Internet ([www.Convercent.com/Report](http://www.Convercent.com/Report)).

J'autorise le destinataire de ce document de divulguer mon identité aux personnes directement impliquées dans l'enquête sur les possibles violations décrites dans la suite de ce document.

Oui  Non

#### **Vos coordonnées**

Votre nom (prénom et nom de famille) :

[Cliquez ici pour saisir votre réponse.](#)

Numéro de téléphone auquel vous souhaitez être appelé(e) (vous pouvez choisir votre numéro personnel) :

[Cliquez ici pour saisir votre réponse.](#)

Adresse e-mail à laquelle vous souhaitez être contacté(e) (vous pouvez choisir votre adresse e-mail personnelle) :

[Cliquez ici pour saisir votre réponse.](#)

Quel est le meilleur moment pour vous contacter (en indiquant votre fuseau horaire) ?

[Cliquez ici pour saisir votre réponse.](#)

Quel est le meilleur moyen pour vous contacter ?

Par téléphone : [Cliquez ici pour saisir votre réponse.](#)

Par e-mail : [Cliquez ici pour saisir votre réponse.](#)

En face à face :

Nom de votre entité/service :

Cliquez ici pour saisir votre réponse.

**Signalement d'une infraction potentielle**

Quelle infraction potentielle au Code de Conduite souhaitez-vous signaler ?

Cliquez ici pour saisir votre réponse.

Disposez-vous simplement de soupçons sérieux ou en êtes-vous certain(e) ?

Soupçons sérieux

J'en suis certain(e)

À quand les faits remontent-ils ? (si vous ne connaissez pas les dates exactes, merci de les estimer au plus près)

Cliquez ici pour saisir votre réponse.

Où les faits se sont-ils produits ? (Merci d'indiquer le lieu, le document ou la transaction, le cas échéant)

Cliquez ici pour saisir votre réponse.

À votre avis, qui sont les personnes impliquées ? (Veuillez saisir les prénoms, les noms et les fonctions occupées aussi précisément que possible)

Prénom - nom - fonction

- |                     |               |          |
|---------------------|---------------|----------|
| 1. Saisir le prénom | Saisir le nom | Fonction |
| 2. Saisir le prénom | Saisir le nom | Fonction |
| 3. Saisir le prénom | Saisir le nom | Fonction |
| 4. Saisir le prénom | Saisir le nom | Fonction |

À votre avis, quels peuvent être les dommages (financiers ou autres) causés à Fugro ? (Dans la mesure où vous pouvez raisonnablement l'estimer)

Cliquez ici pour saisir votre réponse.

Pensez-vous que la situation peut se reproduire ?

Non

Oui

Je ne sais pas

**Action personnelle**

Comment avez-vous découvert cette situation ?

Cliquez ici pour saisir votre réponse.

Avez-vous d'abord signalé la situation à un(e) autre salarié(e) de Fugro ?

Non et voici pourquoi :

Cliquez ici pour saisir votre réponse.

Oui et voici le résultat que j'ai obtenu (veuillez indiquer les noms des personnes concernées, si cela ne vous pose pas de problème) :

Cliquez ici pour saisir votre réponse.

Connaissez-vous d'autres personnes qui sont au courant de la situation, mais qui ne sont pas impliquées personnellement ? (veuillez indiquer les noms des personnes concernées si cela ne vous pose pas de problème) :

Non

Oui  (veuillez indiquer les noms des personnes concernées si cela ne vous pose pas de problème)

Disposez-vous de preuves matérielles à communiquer aux enquêteurs ? (Veuillez ne communiquer que les preuves que vous avez déjà, sans enquêter vous-même ; c'est une mission que nous préférons confier à des enquêteurs expérimentés)

Non

Oui  (veuillez décrire les preuves matérielles en votre possession, des documents par exemple) :



Cliquez ici pour saisir votre réponse.

Veillez ajouter toutes les autres informations qui vous semblent pertinentes :

Cliquez ici pour saisir votre réponse.

Merci !