



GESTION DES ALERTES CHEZ SEAFRIGO GROUP

DÉCEMBRE 2025

SOMMAIRE

1	Objet	3
2	Champ d'application	4
3	Définition du harcèlement moral	
4	Définition d'une alerte	5
5	Canaux de réception	6
6	Responsabilités	
7	Processus de traitement	7
8	Confidentialité et protection	9
9	Droit d'accès	10
10	Archivage	11
11	Suivi et reporting	
12	Références documentaires	

Objet

Le dispositif d'alerte interne du Groupe Seafrigo s'appuie sur les principes et obligations issus de la loi Sapin II qui instaure un régime protecteur des lanceurs d'alerte.

Cette protection a par ailleurs été renforcée par la loi « Waserman » du 21 mars 2022 et son décret d'application qui comportent les principales modifications suivantes :

- La possibilité pour toute partie prenante interne et externe à l'entreprise d'effectuer un signalement auprès de celle-ci (ex : candidat à un emploi, ancien collaborateur, sous-traitant, fournisseur, client...) ;
- La possibilité de faire un signalement directement auprès de l'autorité compétente ;
- Le renforcement de la protection des lanceurs d'alerte, en particulier contre les mesures de représailles, ainsi qu'une nouvelle protection des personnes qui les aident ;
- La possibilité de signaler des faits dont la personne n'a pas nécessairement eu personnellement connaissance, si les informations ont été obtenues dans un cadre professionnel ;
- Le lanceur d'alerte a la possibilité de s'adresser, pour conseil, à « La Maison des Lanceurs d'Alerte » de sa ville - <https://mlalerte.org/>

La présente procédure d'alerte intègre ces évolutions réglementaires.



2

Champ d'application

Cette procédure s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Seafrigo, ainsi qu'aux parties prenantes externes souhaitant signaler un fait grave ou un comportement contraire aux lois, aux règlements, au Code de conduite ou aux politiques internes du Groupe Seafrigo.

Il est ouvert notamment :

- Aux collaborateurs du Groupe Seafrigo, quel que soit leur statut ;
- Aux collaborateurs externes ou occasionnels ;
- Aux anciens salariés et candidats à l'embauche ;
- Aux membres des organes de gouvernance du Groupe Seafrigo ;
- Aux cocontractants du Groupe Seafrigo et à leurs sous-traitants ;
- Aux parties prenantes internes ou externes pour les manquements liés au devoir de vigilance, en lien avec les activités du Groupe Seafrigo et celles de ses sous-traitants et fournisseurs.

3

Définition du harcèlement moral

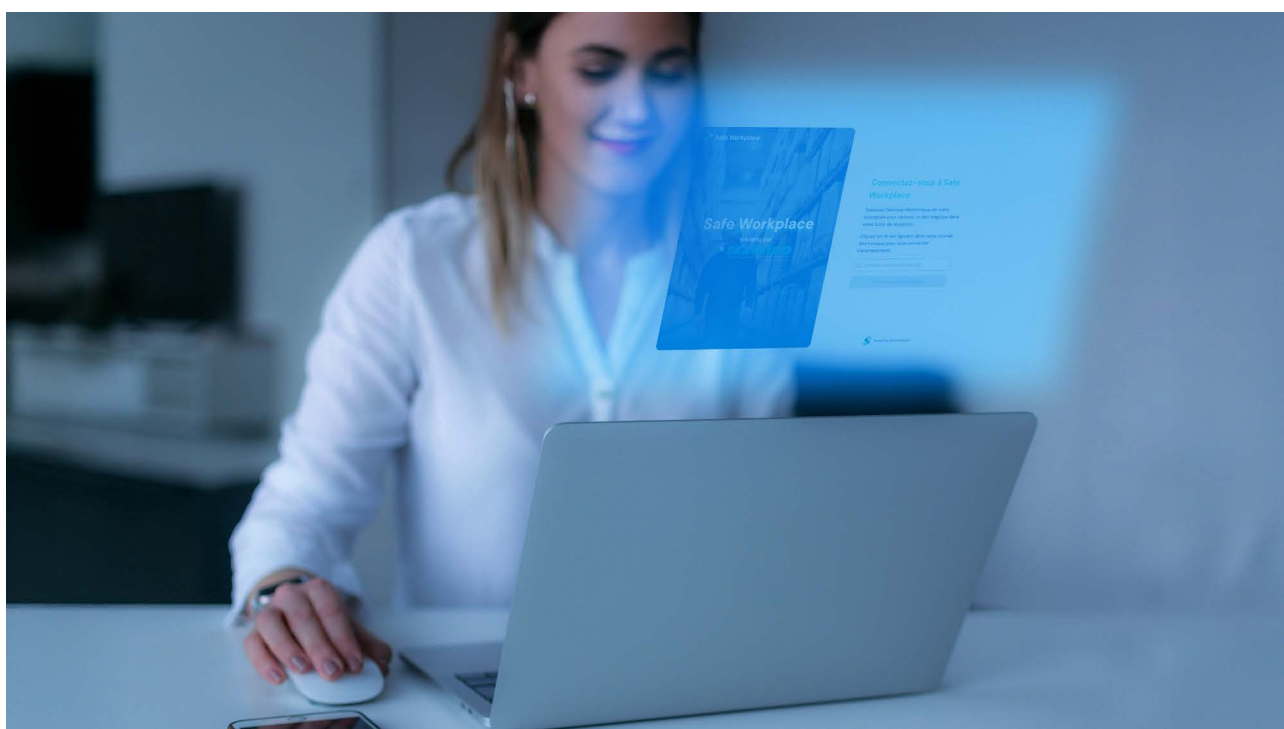
Défini par le Code du travail, le **harcèlement moral** se manifeste par des **agissements** répétés qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail** et à sa **dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale** ou **de compromettre son avenir professionnel**. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique...

4

Définition d'une alerte

Une alerte est un signalement, de bonne foi et sans contrepartie financière directe, portant sur :

- Un crime ou un délit,
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général Groupe Seafrigo,
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation des lois et règlements nationaux, européens ou internationaux,
- Des manquements ou des situations contraires au Code de Conduite anti-corruption du Groupe Seafrigo, qu'il s'agisse d'un acte de corruption, de fraude, de discrimination, de harcèlement ou de conflit d'intérêt,
- Des risques d'atteinte graves liés aux activités du Groupe Seafrigo portant sur les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, l'environnement,
- Un acte de corruption, de fraude, de discrimination, de harcèlement ou de conflit d'intérêt,
- Tout manquement aux règles internes du Groupe.



5

Canaux de réception

Les alertes peuvent être transmises par :

- La plateforme d'alerte sécurisée du Groupe Seafrigo, SAFE WORKPLACE <https://seafrigo.safework.place/login> (accessible en ligne 24/7)



- Par écrit à l'adresse postale de l'entreprise, à l'attention particulière des référents Ethique, sous pli confidentiel.

6

Responsabilités

- Les référents Ethique : reçoivent et évaluent les alertes, pilotent le traitement et rendent compte à la Direction générale et au CSE.
- Les Référents métiers (RH, GDR, Juridique...) : peuvent être sollicités en appui selon les cas.



Processus de traitement

La phase de traitement des signalements débute avec la réception du signalement tel que précisé à l'article 4. Elle prend fin par la prise de décision quant aux suites à donner au signalement et par l'information de son auteur et des personnes visées par les faits.

7.1. Réception et accusé de réception

- L'alerte peut être reçue via plusieurs canaux dédiés (cf. article 5),
- Le signalement peut être effectué par écrit ou oralement,
- L'alerte peut être anonyme ou non,
- Toute alerte reçue par le service RH sera traitée par ce même service sauf si l'alerte concerne un membre de son équipe,
- Un accusé de réception est adressé à l'auteur de l'alerte dans les 7 jours ouvrés, sauf impossibilité technique ou anonymat.

7.2. Analyse de recevabilité

Les signalements font l'objet d'une analyse de recevabilité menée par les référents Ethique afin de déterminer s'ils entrent bien dans le dispositif d'alerte interne et respectent les conditions posées par la loi.

Cette analyse, qui peut nécessiter quelques investigations préalables, est réalisée par les Référents Ethique.

Pendant cette phase, il peut être demandé des informations complémentaires ou des clarifications par des échanges sur messagerie sécurisée.

Dans ce cas, l'auteur du signalement recevra une notification (par mail ou sur l'application) l'invitant à se connecter à la plateforme. S'il n'a pas activé les notifications, il devra se connecter régulièrement à la plateforme.

- L'alerte est analysée dans un délai de 15 jours pour évaluer sa recevabilité, en se fondant notamment sur les critères de pertinence, sérieux, cadre légal, bonne foi,
- Si l'alerte est non recevable : clôture motivée, et réponse adressée à l'auteur si possible,
- Toute personne mise en cause devra être informée dans un délai de 30 jours après réception de l'alerte,

- Dans tous les cas, le lanceur d'alerte recevra une réponse dans les 3 mois suivant la réception de l'alerte par le Groupe Seafrigo.

Les conclusions de l'analyse de recevabilité du signalement sont présentées au Comité d'éthique pour validation.

7.3. Enquête interne

Le Comité Ethique statue sur la recevabilité du signalement et décide des suites à donner :

- Si le signalement **n'est pas recevable**, un message informe l'auteur du signalement de la clôture de son signalement et des raisons de celle-ci.
- Si le signalement **est recevable**, les Référents Ethique désignent les personnes chargées de mener les investigations en fonction du domaine sur lequel porte le signalement. Une enquête est ouverte : collecte d'éléments, auditions, analyse des faits.

En cas de signalement anonyme, les référents Ethique veillent à entourer le traitement de ce signalement de précautions particulières, notamment au moment de son examen préalable de recevabilité, en s'assurant que les faits signalés sont suffisamment crédibles, sérieux et détaillés.

Cette étape respectera les principes de confidentialité, présomption d'innocence et droits des personnes mises en cause.

Les signalements anonymes considérés comme recevables seront traités de la même manière que les autres, sous réserve que leur auteur réponde aux demandes d'informations complémentaires au cours des investigations dans des délais raisonnables.

Si le signalement a été réalisé de manière anonyme et que son auteur n'a pas indiqué d'adresse mail pour recevoir les notifications, il devra se connecter régulièrement à la plateforme SAFE WORKPLACE pour consulter ses messages et répondre aux demandes d'informations complémentaires.

À défaut et si son signalement ne comporte pas d'informations suffisamment détaillées pour mener des investigations afin d'établir l'exactitude des faits, celui-ci sera clôturé sans suite.

Si l'alerte est recevable,

En fonction des résultats de l'enquête, des mesures correctives appropriées sont prises, telles que des sanctions disciplinaires, des changements de procédures ou des ajustements organisationnels.

7.4. Clôture de l'enquête

- L'alerte donne lieu à une décision documentée (mesures correctives, sanctions éventuelles, classement sans suite),
- Le processus est clôturé après la mise en oeuvre des mesures correctives,

- L'auteur du signalement est systématiquement informé par écrit de la clôture de son signalement et de la décision prise au terme de l'instruction du dossier, quelle qu'en soit l'issue. Une réponse lui est adressée dans un délai de 3 mois maximum à compter de l'accusé de réception, dans la limite des informations communicables,
- Si un collaborateur est mis en cause au terme des investigations, la Direction des Ressources humaines l'informe selon la procédure existante.

Un suivi sera effectué pour s'assurer de l'efficacité des actions entreprises.

Les données personnelles sont conservées puis anonymisées ou supprimées conformément à la politique de protection des données personnelles détaillée ci-après.

8

Confidentialité et protection

De manière générale, la procédure mise en oeuvre par le Groupe Seafrigo pour recueillir les signalements garantit une stricte et totale confidentialité de l'identité de son auteur, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Ainsi, les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne pourront être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci.

De plus, les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Toute représaille ou intimidation à l'encontre d'un lanceur d'alerte est interdite et sanctionnée.

Ainsi :

1. Le contenu du signalement réalisé en ligne sur la plateforme SAFE WORKPLACE est crypté de bout en bout.
2. Tous les échanges sont réalisés sur une messagerie sécurisée hébergée sur la plateforme d'alerte SAFE WORKPLACE et demeurent confidentiels.
3. Les personnes habilitées à recueillir et traiter les signalements sont en nombre restreint et sont assujetties à une obligation spécifique de confidentialité.
4. Le cas échéant, les experts missionnés dans le cadre des investigations s'engagent contractuellement à assurer la confidentialité des données liées au signalement et à les supprimer au terme de leur mission.

5. Les informations de nature à identifier le lanceur d'alerte ne sont jamais divulguées aux personnes visées par le signalement : auteur(s) présumé(s) des faits signalés, victime(s) ou témoin(s).
6. Lorsqu'un signalement est réalisé de manière anonyme, la plateforme garantit une poursuite des échanges également de manière anonyme. Aucun procédé ne sera mis en oeuvre afin de permettre l'identification de l'auteur du signalement.
7. Toute représailles ou intimidation à l'encontre d'un lanceur d'alerte est interdite et sanctionnée.



Droit d'accès

Toute personne ayant signalé une alerte interne aura un droit d'accès afin de connaître les informations collectées et traitées dans le cadre ladite alerte, conformément aux règles du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Cela inclut, par exemple, la possibilité de demander quelles données ont été collectées à son sujet et de vérifier leur exactitude.

Cependant, l'exercice de ce droit ne permet pas d'obtenir des informations relatives à des tiers impliqués dans l'alerte, comme l'identité du lanceur d'alerte qui est strictement protégée.

Toute personne dont les données à caractère personnel font ou ont fait l'objet d'un traitement dans le cadre d'une alerte interne (lanceur, victimes présumées des faits, personnes visées par l'alerte, témoins et personnes entendues lors de l'enquête, etc.), a le droit d'y avoir accès conformément aux dispositions de l'article 15 du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

L'exercice de ce droit ne doit pas porter atteinte aux droits et libertés d'autrui, y compris au secret des affaires ou à la propriété intellectuelle. Néanmoins, cette limitation ne peut pas avoir pour conséquence de priver la personne concernée d'accès à la totalité des informations visées à l'article 15.1 du RGPD (voir, pour plus de précisions, les lignes directrices du CEPD n° 01/2022 sur le droit d'accès).

Cette limitation est propre aux règles relatives à la protection des données personnelles et ne fait pas obstacle à l'application, le cas échéant, des règles du droit processuel et des libertés fondamentales (et notamment du principe du contradictoire).

Toute personne dispose également d'un droit de rectification, d'effacement et de limitation de ses données.

10

Archivage

L'ensemble des pièces du dossier est conservé dans un espace sécurisé pour une durée n'excédant pas 5 ans, sauf obligation légale contraire. Au-delà de ces durées de conservation, les données sont anonymisées ou supprimées. Un registre des alertes est tenu à jour (anonymisé) par les Référents Ethique.

11

Suivi et reporting

- Les Référents Ethique établissent un rapport annuel de suivi des alertes pour la Direction générale et, le cas échéant, le Comité éthique.
- Ce bilan peut alimenter les revues de conformité et les actions de prévention.

12

Références documentaires

- Loi n° 2016-1691 dite Sapin II
- Article L1152-1 du Code du Travail
- Directive (UE) 2019/1937 sur la protection des lanceurs d'alerte
- Code de conduite du Groupe Seafrigo
- Politique de conformité du Groupe Seafrigo

Pour plus d'informations

Contactez-nous à compliance@seafrigo.com pour
toute question ou soumission de projet.

Connectez-vous à SAFE WORKPLACE en
scannant le QR Code ci-dessous :



www.seafrigo.com

Seafrigo Group

22 rue de New-York

76600 Le Havre - FRANCE

Tel : +33 (0)2 35 24 77 67

Fax : (0)2 35 24 69 66

