

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

Rev.	Date	Objet de la révision
0	[]	Première version
1		
2		

TABLE DES MATIÈRES

1	Avant-propos	3
2	Définitions	3
3	Documents et réglementations de référence	5
4	Object et champ d'application personnel	5
5	Champ d'application objectif	6
6	Description du processus et responsabilités	6
6.1	Transmission du Signalement	6
6.2	Gestion des Signalements anonymes	7
6.3	Enregistrement du Signalement	7
6.4	Analyse préliminaire et classification du Signalement	8
6.5	Mise en œuvre de l'enquête.....	9
6.6	Clôture du Signalement	9
6.7	Rapports	10
6.8	Conservation et archivage de la documentation.....	10
6.9	Gestion des cas particuliers et des conflits d'intérêts potentiels	10
6.10	Activités de formation et d'informations	11
7	Garanties et protections	11
7.1	Protection de l'identité du Lanceur d'Alerte.....	11
7.2	Mesures de protection	11
7.3	Protection de la Personne concernée et responsabilités de l'Auteur du Signalement.....	12
7.4	Traitement des données à caractère personnel	12
8	Sanctions et mesures disciplinaires	13
9	Signalements externes et divulgations publiques	13
10	Guide de l'employé	13

1 Avant-propos

Cette Procédure - empruntée et rédigée sur la base de la « Procédure de Signalement » adoptée par IDB Holding S.p.A. (« IdB Holding ») et par ces filiales italiennes – met en œuvre la « LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte » (dite « Loi Wasserman ») entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022, qui modifie les dispositions de la « LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique » (dite « Loi Sapin II », ci-après la « Loi »), transposant la directive (UE) 2019/1937 concernant « la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (dit « régime de *Whistleblowing* (*Lancement d'Alerte*) ») ».

Pour tout ce qui n'est pas expressément indiqué dans la présente Procédure, les dispositions desdites lois et de leurs décrets d'application, dont le « Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 régissant les procédures de recueil et de traitement des signalements et définit la liste des autorités extérieures », ci-après le « Décret », restent pleinement applicables.

La législation susmentionnée prévoit, en résumé, ce qui suit :

- un système de protection pour des catégories spécifiques de personnes qui signalent des informations, obtenues dans le Contexte Professionnel, concernant des violations des réglementations nationales ou de l'Union européenne qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de l'entité ;
- des mesures de protection, y compris l'interdiction des représailles, pour protéger l'Auteur du Signalement ainsi que les Facilitateurs, les collègues et les membres de la famille de l'Auteur du Signalement et les personnes morales liées à ce dernier ;
- la mise en place, au sein de l'entité de canaux de Signalement internes pour la transmission des Signalements qui garantissent, même par l'utilisation d'outils de cryptage, la protection de la confidentialité de l'identité de l'Auteur du Signalement, de la Personne concernée et/ou en tout cas mentionnée dans le Signalement, de son contenu et de la documentation pertinente ;
- en plus de la faculté de déposer une plainte auprès des autorités judiciaires ou comptables, la possibilité d'effectuer des Signalements externes aux autorités compétentes, telles que définies à l'article 8 de la Loi et par le Décret, ainsi que d'effectuer des Divulgations publiques (si l'une des conditions prévues à l'article 8 de la Loi est remplie), par voie de presse ou des médias électroniques ou par d'autres moyens de diffusion susceptibles d'atteindre un grand nombre de personnes ;
- des mesures disciplinaires, ainsi que des amendes imposées dans les cas prévus aux articles 9 et 13 de la Loi.

2 Définitions

Comité des Signalements : organe autonome et composé d'une pluralité de personnes responsable du processus de gestion des Signalements. Le Comité est composé des responsables des services suivants : Juridique et Gestion de Ressources humaines de IDB Holding S.p.A.

Contexte Professionnel : les activités professionnelles présentes ou passées, exercées dans le cadre des relations visées à l'article 8 de la Loi¹, par lesquelles, indépendamment de la nature de

¹ Art. 8.-I.-A.-Les personnes physiques mentionnées aux 1° à 5° du présent A qui ont obtenu, dans le cadre de leurs activités professionnelles, des informations mentionnées au I de l'article 6 et portant sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entité concernée, peuvent signaler ces informations par la voie interne, dans les conditions prévues au B du présent I, notamment lorsqu'elles estiment qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par cette voie et qu'elles ne s'exposent pas à un risque de représailles.

« Cette faculté appartient :

« 1° Aux membres du personnel, aux personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;

« 2° Aux actionnaires, aux associés et aux titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité ;

« 3° Aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;

« 4° Aux collaborateurs extérieurs et occasionnels ;

« 5° Aux cocontractants de l'entité concernée, à leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi qu'aux membres de leur personnel.

« B.-Au sein des entités dans lesquelles il n'existe pas de procédure interne de recueil et de traitement des signalements, les personnes physiques mentionnées aux 1° à 5° du A du présent I peuvent signaler les informations concernées à leur supérieur hiérarchique direct ou indirect, à l'employeur ou à un référent désigné par celui-ci.

ces activités, une personne obtient des Informations sur des violations et dans le cadre desquelles elle pourrait s'exposer à un risque de représailles en cas de Signalement ou de Divulgence Publique ou de plainte auprès des autorités judiciaires ou comptables.

Divulgence Publique : la mise à disposition dans la sphère publique d'informations sur des violations par voie de presse ou des médias électroniques ou par d'autres moyens de diffusion susceptibles d'atteindre un grand nombre de personnes.

Facilitateur : une personne physique qui aide un Auteur du Signalement dans le processus de Signalement opérant dans le même Contexte Professionnel et dont l'aide devrait être confidentielle.

Groupe : le groupe de sociétés à la tête duquel se trouve IdB Holding.

Informations sur des violations : des informations, raisonnablement étayées, y compris des soupçons raisonnables, concernant des conduites, des actes ou des omissions commis ou qui, sur la base d'éléments concrets, pourraient être commis, ainsi que des éléments concernant des conduites, y compris des omissions, visant à dissimuler de telles violations. Cela inclut également les informations sur les violations obtenues dans le cadre d'une relation de travail qui n'a pas encore commencé ou terminée entre-temps, lorsque ces informations ont été acquises dans le cadre du Contexte Professionnel ou dans la phase sélective ou précontractuelle.

On entend par « étayées », des affirmations caractérisées par un degré de détail suffisant, au moins dans l'abstrait, pour mettre en évidence des circonstances et des faits précis et concordants se référant à des contextes spécifiques, ainsi que pour permettre d'identifier des éléments utiles aux fins de leur vérification (par exemple, des éléments permettant d'identifier la personne qui a mis en place les faits rapportés, le contexte, le lieu et la période des circonstances signalées, la valeur, les causes et les fins des conduites, les anomalies relatives au système de contrôle interne, la documentation d'appui, etc.).

Personnel : les employés, tant à durée indéterminée qu'à durée déterminée, de la Société.

Portail : système informatisé de réception et de gestion des Signalements, doté de caractéristiques techniques destinées à protéger la confidentialité de l'identité de l'Auteur du Signalement, conformément à la réglementation en vigueur. Le portail est géré par une entité spécialisée, tierce et indépendante du Groupe, qui garantit des niveaux de sécurité élevés, en utilisant des algorithmes de cryptage avancés et d'autres méthodes de protection contre l'accès non autorisé.

Auteur du Signalement (ou « Lanceur d'Alerte ») : la personne physique qui procède au Signalement ou à la Divulgence Publique d'Informations sur des violations obtenues dans le cadre de son Contexte Professionnel.

Dénoncé (ou Personne Concernée) : une personne physique ou morale qui est mentionnée dans le Signalement interne ou externe ou la Divulgence Publique en tant que personne à laquelle la violation est attribuée ou en tant que personne impliquée d'une autre manière dans la violation signalée ou divulguée publiquement.

Signalement : la communication, écrite ou orale, d'informations concernant le Personnel de la Société et/ou des Tiers dont l'Auteur du Signalement a eu connaissance dans le cadre de son Contexte Professionnel par rapport à des violations de dispositions réglementaires nationales ou de l'Union européenne qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de la Société, ainsi qu'au système de règles et de procédures en vigueur au sein du Groupe.

Signalement anonyme: Signalement dans lequel l'identité de l'Auteur du Signalement n'est pas explicite, ni peut être identifiée sans ambiguïté.

Signalement effectué avec une faute intentionnelle ou une négligence grave : lorsque la responsabilité pénale de l'Auteur du Signalement pour les délits de diffamation ou de calomnie, ou sa responsabilité civile, au même titre, en cas de faute intentionnelle ou de négligence grave, est établie, même par un jugement de première instance.

Signalement externe : la communication écrite ou orale d'Informations sur des violations, transmises par le canal [de réception des] Signalements externes visé à l'article 8 de la Loi.

Signalement interne : la communication écrite ou orale d'Informations sur des violations, transmises par le canal [de réception des] Signalements internes visé aux articles 4 et 6 du Décret.

Société : Indena S.A.S.

Tiers : les personnes physiques ou morales qui, à différents titres, ont des relations d'emploi, de collaboration ou d'affaires avec la Société, y compris les clients, les partenaires, les fournisseurs (également sous contrat de marché/sous-contrat), les travailleurs indépendants ou les titulaires de relations de collaboration, les freelances, les consultants, les agents et les intermédiaires, les bénévoles et les stagiaires (rémunérés ou non), qui exercent leur activité au sein de la Société, ou toute personne ayant un intérêt légitime dans les activités commerciales de la Société.

3 Documents et législation de référence

- LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « *Loi Sapin II* ») ;
- Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État ;
- Règlement (UE) n° 2016/679 (Règlement général sur la protection des données-RGPD) ;
- Directive (UE) n° 2019/1937 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (dite « *Whistleblowing* ») ;
- LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (dite « *Loi Wasserman* ») ;
- Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

4 Object et champ d'application subjectif

Cette Procédure a pour objet de réglementer le processus de réception, d'analyse et de gestion des Signalements, y compris l'archivage et la suppression ultérieure des Signalements et de la documentation connexe aux Signalements, selon les modalités définies dans le présent document.

La Procédure s'applique à la Société (telle que définie ci-dessus), sous réserve de l'approbation formelle de l'organe administratif compétent. Ladite Société garantit son application correcte et constante, ainsi que sa diffusion maximale en interne et en externe, dans le respect de ses obligations de confidentialité et de ses prérogatives d'autonomie et d'indépendance.

Les destinataires de cette procédure sont :

- les cadres supérieurs et les membres des organes de la Société, même s'ils n'exercent ces fonctions que de facto ;
- les employés de la Société ;
- les Tiers qui travaillent pour la Société ou toute personne ayant un intérêt légitime dans les activités commerciales [de la Société] ;

qui possèdent d'informations sur des violations, concernant le Personnel et/ou des Tiers, obtenues, même de manière occasionnelle, dans le Contexte Professionnel en vertu de la fonction occupée et/ou des tâches/activités exercées.

5 Champ d'application objectif

Peuvent faire l'objet d'un Signalement interne les Informations sur des violations, y compris des soupçons fondés, des réglementations nationales et de l'Union européenne portant atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de l'administration publique ou de l'entité privée commises dans le Contexte Professionnel de l'Auteur du Signalement.

En particulier [des informations portant sur] :

- un crime ou un délit ;
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ;
- du droit, de la loi ou des règlements de l'Union européenne.

Les Signalements relatifs à des contestations, des réclamations ou des demandes liées à un intérêt de nature personnelle de l'Auteur du Signalement, qui se rapportent exclusivement à la discipline de la relation de travail ou aux relations avec des personnes hiérarchiquement supérieures sont exclus du champ d'application de la Procédure, à moins qu'ils ne soient liés à ou relèvent de la violation de règles ou de règlements/procédures internes.

Les informations sur les violations peuvent également concerner des violations qui n'ont pas encore été commises, mais que l'Auteur du Signalement pense raisonnablement qu'elles pourraient être commises sur la base d'éléments concrets. Ces éléments peuvent être des irrégularités ou des anomalies (indications symptomatiques) que l'Auteur du Signalement pense qu'elles pourraient donner lieu à l'une des violations prévues par la Loi. Le signalement, la Divulgaration Publique ou la révélation peuvent également faire l'objet d'une plainte concernant un comportement visant à dissimuler des violations (par exemple, dissimulation ou destruction de preuves).

Les Signalements qui ne sont pas fondés, les informations qui sont déjà entièrement dans le domaine public, ainsi que les informations acquises uniquement sur la base d'indiscrétions ou de rumeurs qui ne sont pas très fiables (les soi-disant « bruits de couloir ») sont exclus dans le champ d'application objectif.

Les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'instruction ou de la procédure judiciaire, ou au secret professionnel des avocats sont exclus du régime d'Alerte défini dans le présent chapitre.

6 Description du processus et responsabilités

Le propriétaire du processus de gestion des Signalements est le Comité des Signalements, tel que défini dans la présente Procédure.

Pour la gestion des Signalements, le Comité des Signalements s'appuie ponctuellement sur le soutien opérationnel des services compétents et/ou sur une personne externe à la Société spécifiquement désignée et formée sur le sujet.

6.1 Transmission du Signalement

Le Personnel de la Société et/ou les Tiers qui ont connaissance d'Informations sur des violations concernant le Personnel de la Société et/ou des Tiers, qui ont été commises ou qui, sur la base d'éléments concrets, pourraient être commises, sont tenus d'effectuer un Signalement selon les modalités indiquées ci-dessous, le cas échéant, avec l'aide d'un Facilitateur.

Pour une gestion efficace des Signalements par le biais d'un canal interne, le Groupe s'est doté d'un Portail capable de garantir – selon les méthodes informatiques et techniques de cryptage

des données – la confidentialité de l'identité de l'Auteur du Signalement, du contenu du Signalement et de la documentation y afférente, dans le respect total de la législation sur la protection des données à caractère personnel, comme indiqué plus en détail au paragraphe 8.4 ci-dessous. Le Portail est accessible via un lien dédié qui sera communiqué séparément et publié sur le site web du Groupe.

Cette Procédure est également publiée sur la page consacrée au Whistleblowing.

Il est possible par le biais du Portail de transmettre son propre Signalement ou de saisir un Signalement reçu, sous forme écrite (en suivant le parcours guidé en ligne) ou orale (en utilisant, entre autres, le canal d'enregistrement sur le Portail, après sa mise en œuvre), après avoir pris connaissance de la « Politique de confidentialité ». L'Auteur du Signalement peut vérifier l'état d'avancement du Signalement et interagir avec le Comité des Signalements en se connectant au Portail à l'aide des informations d'identification fournies par le système lors de la saisie. En cas de voie orale, le Comité des Signalements, sous réserve du consentement à l'enregistrement de l'Auteur du Signalement, stockera le Signalement dans un dispositif adapté au stockage et à l'écoute.

L'Auteur du Signalement peut également demander un Signalement oral par réunion ou par vidéoconférence. L'Auteur du Signalement demandera une telle réunion par courrier ordinaire à *IdB Holding SpA - Comitato Segnalazioni, Viale Ortles 12 - 20139 Milano (MI)*, ou par courrier électronique à comitato.segnalazioni@idbholding.com. Dans ce cas, la Société garantira la tenue de la réunion dans un délai de 10/15 jours à compter de la demande. L'entretien, après consentement de l'Auteur du Signalement, est documentée par le Personnel en charge soit par enregistrement sur un dispositif adapté au stockage et à l'écoute soit au moyen d'un procès-verbal, que l'Auteur du Signalement pourra vérifier, rectifier et confirmer en le signant.

L'Auteur du Signalement, y compris par le biais des fonctionnalités du Portail, doit expressément indiquer qu'il souhaite bénéficier des protections en matière de Whistleblowing.

6.2 Gestion des Signalements anonymes

Dans le cas de Signalements anonymes, il est précisé qu'ils ne seront pas traités conformément à la présente Procédure, mais qu'ils seront en tout état de cause enregistrés, conservés et évalués par le Comité des Signalements s'ils sont ponctuels, justifiés et étayés par une documentation appropriée. Toutefois, si l'Auteur d'un Signalement anonyme est identifié par la suite et il a subi des représailles, il se verra garantir les protections prévues aux termes de la Loi dans le cadre de la présente Procédure.

De même, bien que les Signalements anonymes constituent une alternative viable, il est suggéré que les Lanceurs d'Alerte préfèrent les Signalements nominatifs, pour des raisons de rapidité et d'efficacité des enquêtes.

6.3 Enregistrement du Signalement

Tous les Signalements sont enregistrés dans le Portail, qui constitue la base de données synthétique des données essentielles des Signalements et de leur gestion, assurant également le stockage de toute la documentation jointe, ainsi que celle produite ou acquise au cours des activités d'analyse.

La consultation et la gestion des informations contenues dans le Portail sont limitées aux membres du Comité des Signalements et uniquement au Personnel des services susceptibles d'être impliqués dans les activités de soutien visées dans la présente Procédure et/ou à la personne extérieure à la Société spécifiquement désignée, habilitée avec des profils spécifiques, tracés à travers les journaux du système.

6.4 Analyse préliminaire et classification du Signalement

Le Comité des Signalements fournit à l'Auteur du Signalement, via les fonctionnalités du Portail et dans un délai de sept jours à compter de la date de réception du Signalement, un accusé de réception de ce dernier.

Une fois l'accusé de réception envoyé, le Comité des Signalements vérifie que le Signalement est recevable, c'est-à-dire que l'Auteur du Signalement est une personne habilitée à effectuer le Signalement et que son objet relève du champ d'application décrit au paragraphe 5 de la présente Procédure.

Dès lors, si l'Auteur du Signalement n'est pas une personne habilitée et/ou si l'objet du Signalement ne relève pas du champ d'application de la Loi, le Comité des Signalement ne peut pas engager de procédure. Le Signalement peut être considéré comme ordinaire et traité conformément aux procédures déjà en vigueur au sein de la Société, l'Auteur du Signalement étant notifié en conséquence.

Une fois vérifié que les conditions sont remplies, le Comité des Signalements apprécie la recevabilité du Signalement.

Pour que le Signalement soit recevable, il est nécessaire que les éléments suivants y apparaissent clairement :

- les données d'identification de l'Auteur du Signalement (nom, prénom, lieu et date de naissance), ainsi qu'une adresse à laquelle les mises à jour ultérieures doivent être envoyées ;
- les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles le fait faisant l'objet du Signalement s'est produit et, par conséquent, une description des faits faisant l'objet du signalement, contenant des détails sur les nouvelles circonstanciées et, le cas échéant, sur la manière dont l'Auteur du Signalement a pris connaissance des faits ;
- les données d'identification personnelles ou d'autres éléments permettant d'identifier la personne à laquelle les faits rapportés sont attribués.

Le Signalement peut donc être jugé irrecevable pour :

- manque de données constituant des éléments essentiels du Signalement ;
- absence manifeste de fondement des éléments factuels attribuables aux violations caractérisées par le législateur ;
- présentation des faits avec un contenu générique tel qu'ils ne peuvent pas être compris par les bureaux ou la personne en charge ;
- la production d'une simple documentation, sans le Signalement réel de la violation.

En cas de signalement irrecevable, le Comité des Signalements procédera à son classement.

À la suite de l'évaluation de la recevabilité, le Comité des Signalements apprécie :

- le début de la phase d'enquête ultérieure ;
- la clôture des Signalements : i) manifestement infondés ; ii) se référant à des faits et/ou des circonstances ayant fait l'objet, dans le passé, d'activités d'enquête spécifiques déjà conclues, et pour lesquels les vérifications préliminaires effectuées n'ont pas fait apparaître d'éléments nouveaux de nature à justifier des investigations plus approfondies ; iii) « étayés et vérifiables » pour lesquels, à la lumière des résultats des vérifications préliminaires effectuées, aucun élément n'apparaît de nature à justifier l'ouverture de la phase d'enquête subséquente ; iv) « étayés et non vérifiables » pour lesquels, à la lumière des résultats des vérifications préliminaires effectuées, il n'apparaît pas possible, sur la base des outils d'analyse disponibles, de mener des investigations plus approfondies pour vérifier le bien-fondé du Signalement.

6.5 Mise en œuvre de l'enquête

La phase d'enquête du Signalement vise à :

- mener des investigations approfondies et des analyses spécifiques pour vérifier le bien-fondé des circonstances de fait rapportées ;
- reconstituer les processus de gestion et de prise de décision suivis sur la base de la documentation et des preuves mises à disposition ;
- fournir des indications sur l'adoption des mesures correctives visant à remédier aux éventuelles déficiences de contrôle, anomalies ou irrégularités détectées dans les domaines et les processus d'entreprise examinés.

Le périmètre d'analyse de l'enquête préliminaire n'inclut pas, sauf dans la mesure où elles sont manifestement déraisonnables, les évaluations du fond ou de l'opportunité, discrétionnaires ou technico-discrétionnaires, des aspects décisionnels et de gestion, effectuées de temps à autre par les structures/postes de l'entreprise concernées, étant donné que celles-ci sont réservées aux prérogatives exclusives de ces dernières.

Afin d'obtenir des éléments d'information, le Comité des Signalements a le pouvoir de :

- effectuer, même directement, des investigations approfondies, par exemple en convoquant et en entendant formellement l'Auteur du Signalement, la Personne Concernée et/ou les personnes impliquées dans le Signalement et/ou en tout cas informées des faits, ainsi qu'en demandant aux personnes susmentionnées de produire des rapports et/ou des documents informatifs ; les personnes impliquées dans les Signalements ont le droit de demander à être entendues ou de produire des observations écrites ou des documents ;
- obtenir les informations nécessaires auprès des structures concernées, en impliquant les services compétents de la Société ;
- le cas échéant, se prévaloir d'experts ou de spécialistes externes.

Dans un délai de trois mois à compter de la date de l'accusé de réception - ou dans un délai de trois mois à compter de la date d'expiration du délai de sept jours pour cet accusé de réception - le Comité des Signalements doit fournir à l'Auteur du Signalement un retour d'informations sur les points suivants :

- le rejet de la notification en indiquant les raisons de ce rejet ;
- l'établissement du bien-fondé du Signalement et sa transmission aux organes internes compétents ;
- l'activité menée jusqu'à présent dans le cas où la phase d'enquête préliminaire n'a pas été achevée et/ou doit être menée à bien.

6.6 Clôture du Signalement

Le Comité des Signalements examine les résultats de la phase d'enquête et :

- si le contenu du Signalement est fondé, il renvoie la définition des mesures nécessaires aux services compétents par matière et dans le respect du système de pouvoirs en vigueur. L'évaluation de la responsabilité individuelle et des mesures ou procédures qui en découlent ne revient pas au Comité des Signalements ;
- si des points faibles et/ou des points à améliorer dans le système de contrôle interne et de gestion des risques apparaissent au cours de la vérification (quel qu'en soit le résultat), il peut demander la mise en œuvre des actions d'amélioration nécessaires ;
- si le Signalement n'est pas fondé, le Comité le rejette, en indiquant ses raisons.

Le Comité des Signalements procède ensuite à la clôture du Signalement, en le classant comme « Fondé » ou « Non fondé » et « avec actions » ou « sans actions », qu'il s'agisse d'amélioration du

Système de Contrôle Interne ou autre (par exemple, signalement aux autorités judiciaires).

6.7 Rapports

Le Comité des Signalements informe annuellement le Président de la Société de l'état des Signalements reçus, avec le détail des contrôles effectués et de leurs résultats, lors de l'émission des rapports périodiques.

Ces rapports périodiques doivent prévoir l'envoi des documents suivants :

- un tableau contenant le nombre de Signalements reçus et l'état correspondant (Signalement attribué à l'évaluation / Signalement à attribuer) ;
- un tableau de synthèse contenant le type de Signalement reçu (ouvert / anonyme), l'état, l'objet, le résultat des activités menées et les éventuelles mesures prises ;
- toute indication concernant les actions correctives nécessaires dans les domaines et les processus d'entreprise examinés, adoptées par la direction compétente, qui est informée des résultats de l'analyse.

En outre, si, à l'issue de l'enquête, des éléments non équivoques apparaissent indiquant le bien-fondé et la gravité particulière du Signalement et/ou d'éventuels cas de responsabilité pénale ou civile, le Comité des Signalements en informe sans délai le Président de la Société, afin de permettre toute intervention estimée appropriée.

Les Signalements clôturés, dans la mesure où ils sont manifestement infondés, sont évalués par le Comité des Signalements avec les autres structures compétentes de l'entreprise afin de vérifier si le Signalement a été effectué dans le seul but de porter atteinte à la réputation de la Personne Concernée ou en tout cas de lui porter préjudice, dans le but d'engager toute action appropriée à l'encontre de l'Auteur du Signalement.

6.8 Conservation et archivage de la documentation

Les informations et toute autre donnée personnelle acquises sont traitées, y compris dans le cadre du Portail, dans le respect des obligations de confidentialité visées à l'article 25 du Règlement (UE) 2016/679 (Règlement général sur la protection des données - RGPD). Les données à caractère personnel qui ne sont manifestement pas utiles au traitement d'un Signalement spécifique ne sont pas collectées ou, si elles sont collectées accidentellement, sont immédiatement supprimées.

Afin de garantir la gestion et la traçabilité des Signalements et des activités qui en découlent, le Comité des Signalements se charge de la préparation et de la mise à jour de toutes les informations relatives aux Signalements et assure - à l'aide du Portail et de ses fonctionnalités - l'archivage de tous les documents justificatifs y afférents pendant le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes auxquelles ils s'adressent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais pour d'éventuelles investigations supplémentaires.

6.9 Gestion des cas particuliers et des conflits d'intérêts potentiels

Si les faits signalés concernent un ou plusieurs membres du Comité des Signalements (le responsable du Signalement coïncide par exemple avec l'Auteur du signalement, la Personne Concernée ou est impliqué dans les faits faisant l'objet du Signalement), la membre du Comité des Signalements non impliqué dans les faits faisant l'objet du Signalement qui en informe le Directeur Général de IDB Holding, lequel évalue s'il convient de confier l'enquête au Comité des Signalements en excluant la ou les personnes impliquées ou de la traiter directement, conformément à la présente Procédure, éventuellement avec l'aide du même consultant externe.

Si un membre du Comité des Signalements se trouve dans d'autres situations de conflit d'intérêts, il lui incombe de déclarer ce conflit et de s'abstenir de participer aux activités de gestion du Signalement.

6.10 Activités de formation et d'informations

Le Comité des Signalements est chargé de promouvoir dans le temps la formation et l'information adressés aux destinataires de cette Procédure. Le Personnel est également formé sur l'utilité du processus, les outils qui le soutiennent et les garanties et protections des personnes impliquées.

7 Garanties et protections

7.1 Protection de l'identité du Lanceur d'Alerte

Les Signalements ne doivent pas être utilisés au-delà de ce qui est nécessaire pour un suivi adéquat.

Sans préjudice des obligations légales, l'identité de l'Auteur du Signalement et toute autre information permettant d'inférer cette identité, directement ou indirectement, ne peuvent être dévoilées, sans son consentement exprès, à des personnes autres que celles chargées de la réception ou du suivi des Signalements, qui sont expressément autorisées à traiter ces données conformément aux articles 29 et 32(4) du Règlement (UE) 2016/679 (Règlement général sur la protection des données - RGPD).

En particulier, l'identité de l'Auteur du Signalement et toute autre information permettant d'inférer directement ou indirectement cette identité ne peuvent être divulguées qu'avec son consentement exprès :

- dans le cadre d'une procédure disciplinaire, si l'accusation est fondée, en tout ou en partie, sur le Signalement et que la connaissance de l'identité de l'Auteur du Signalement est indispensable à la défense de la Personne Concernée ;
- dans le cadre de procédures engagées à la suite de Signalements internes ou externes, si la divulgation de l'identité de l'Auteur du Signalement ou de toute autre information permettant d'inférer cette identité, directement ou indirectement, est également indispensable aux fins de la défense de la Personne Concernée.

A cette fin, dans ces cas l'Auteur du Signalement est préalablement informé par écrit des raisons de la divulgation des données confidentielles.

Le Comité des Signalements et les services concernés de temps à autre et/ou une personne externe à la Société impliquée dans la gestion des Signalements sont tenus par la confidentialité de l'identité de l'Auteur du Signalement, de la Personne Concernée et du Facilitateur et/ou des personnes mentionnées en tous cas dans le Signalement, le contenu du Signalement et la documentation y afférente.

La confidentialité est également garantie aux Lanceurs d'Alerte avant l'entrée en fonction ou après la cessation d'emploi, ou pendant la période d'essai, si ces informations ont été obtenues dans le cadre du Contexte Professionnel ou lors de la phase de sélection ou précontractuelle.

La confidentialité est également assurée quant à l'identité de la Personne Concernée et/ou des personnes mentionnées dans le Signalement, ainsi qu'à l'identité et à l'assistance fournie par les Facilitateurs, avec les mêmes garanties prévues pour l'Auteur du Signalement.

Sous réserve des exceptions mentionnées ci-dessus, la violation de l'obligation de confidentialité peut entraîner l'imposition d'amendes par les autorités compétentes à l'encontre de la personne responsable, ainsi que l'adoption de mesures disciplinaires par la Gestion du Personnel conformément aux dispositions du système disciplinaire prévu par la Société.

7.2 Mesures de protection

Les actes de représailles sont interdits à l'encontre de l'Auteur du Signalement, c'est-à-dire tout comportement, acte ou omission, même s'il ne s'agit que d'une tentative ou d'une menace, commis en raison du Signalement interne ou externe / de la Divulgence Publique / de la plainte, qui cause ou est susceptible de causer à l'Auteur du Signalement, directement ou indirectement,

un préjudice injustifié. La protection est également accordée à l'Auteur du Signalement anonyme qui estime avoir subi des représailles et qui a été identifié par la suite.

Les mesures de protection s'appliquent dans les limites et conditions prévues aux articles 10-1, 12-1 et à l'alinéa 2 de l'article 13 de la Loi et sont également étendues aux :

- Facilitateurs ;
- personnes physiques en relation avec un Auteur du Signalement, au sens des articles 6 et 8 de la Loi, qui risquent de faire l'objet d'une des mesures visées au II de l'article 10-1 de la Loi dans le cadre de leurs activités professionnelles par leur employeur, leur client ou le destinataire de leurs services ;
- personnes morales contrôlées, au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce, par un Auteur du Signalement au sens des articles 6 et 8 de la Loi, pour lequel il travaille ou avec lequel il a une relation professionnelle.

Les mesures de rétorsion prises en raison de Signalement sont nulles et non avenues, et les personnes licenciées en raison de Signalement ont le droit d'être réintégrées dans leur emploi conformément aux règles applicables à l'employé.

7.3 Protection de la Personne concernée et responsabilités de l'Auteur du Signalement

Parmi les objectifs de cette Procédure il y a également celui de protéger la Personne Concernée contre d'éventuels abus des outils de Signalement mis à sa disposition par la Société (par exemple, des Signalements infondés envoyés avec une faute intentionnelle ou par négligence grave).

La Société garantit en effet la confidentialité de l'identité de la Personne Concernée pendant toute la durée du processus de gestion du Signalement et le protège contre les mesures disciplinaires injustifiées, le harcèlement sur le lieu de travail et toute autre forme de représailles entraînant des conditions de travail intolérables sur la seule base de la présence d'un Signalement.

Les protections indiquées dans le paragraphe qui précède ne doivent en aucun cas être interprétées comme une forme d'impunité de l'Auteur du Signalement : la Société décourage toute forme d'abus de cette Procédure et l'utilisation des Signalements à des fins autres que celles décrites ici, s'engageant à adopter les sanctions et les mesures disciplinaires appropriées (voir paragraphe 8) à l'encontre de ceux qui effectuent, avec intention ou négligence grave, des Signalements qui s'avèrent infondés, manifestement opportunistes et/ou effectués dans le seul but de nuire à la Personne Concernée ou à d'autres personnes.

La présente Procédure est donc sans préjudice de la responsabilité pénale de l'Auteur du Signalement en cas de Signalement effectué de mauvaise foi ou par négligence grave, ainsi que de l'obligation de réparer (aux termes des articles 1240-1244 du code civil) tout dommage causé par la conduite illicite susmentionnée.

Dans les cas où les responsabilités susmentionnées sont établies, l'Auteur du Signalement et le plaignant sont également soumis à des sanctions disciplinaires.

7.4 Traitement des données à caractère personnel

Tout traitement de données à caractère personnel, y compris la communication entre et vers les Autorités compétentes, traitées dans le cadre de ce qui fait l'objet de la présente Procédure, sera effectué conformément à l'article 5 de la Loi en application du Règlement (UE) 2016/679, de la loi n° 17-78 du 6 janvier 1978 (telle que révisée en dernier lieu) et des recommandations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), notamment de la Délibération n° 2019-139 du 18 juillet 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles.

De plus amples détails et informations peuvent être trouvés dans la politique émise conformément aux articles 13 et 14 du RGPD.

8 Sanctions et mesures disciplinaires

À l'issue de l'enquête et en fonction des différentes catégories de personnes, lorsqu'elle établit les responsabilités découlant de la violation de la présente procédure, la Société met en œuvre les sanctions et les mesures disciplinaires suivantes :

- l'application du système disciplinaire et de sanction du Personnel (conformément aux dispositions établies par la Société). Les mesures disciplinaires sont proportionnées à la portée et à la gravité du comportement illicite constaté et, dans les cas les plus graves, peuvent aller jusqu'au licenciement ;
- la résiliation des relations en place avec les fournisseurs/consultants ;
- la révision du statut de qualification des fournisseurs et des consultants.

9 Signalements externes et divulgations publiques

La Loi prévoit enfin la possibilité d'effectuer des Signalements externes aux autorités compétentes telles que définies à l'article 8 de la Loi et par le Décret, ainsi que des Divulgations publiques (si l'une des conditions énoncées à l'article 8 de la Loi est remplie), par le biais de la presse ou des médias électroniques ou par d'autres moyens de diffusion susceptibles d'atteindre un grand nombre de personnes.

Par la voie du Signalement externe et des divulgations publiques il est possible d'effectuer des Signalements dans les limites des dispositions de la présente Procédure.

Le Signalement externe peut être adressé, soit après avoir effectué un Signalement interne soit directement :

- A l'autorité compétente parmi celles désignées par le Décret ;
- Au Défenseur des droits, qui l'oriente vers l'autorité compétente à en connaître ;
- A l'autorité judiciaire ;
- A une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des Informations sur des violations relevant du champ d'application de la Directive (UE) 2019/1937.

Enfin, l'Auteur du Signalement peut diffuser dans le domaine public des Informations sur des violations relevant de la présente Procédure, par le biais de la presse ou des médias électroniques ou par d'autres moyens de diffusion susceptibles d'atteindre un grand nombre de personnes, à condition qu'il/elle :

- ait déjà effectué un Signalement interne ou externe qui n'a pas abouti ;
- ait des motifs raisonnables de croire que la violation peut constituer un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général ;
- ait des motifs raisonnables de croire que le Signalement externe peut entraîner un risque de représailles ou ne pas être efficace en raison des circonstances particulières de l'affaire.

10 Guide de l'employé

En cas de doutes, de demandes ou de besoins, veuillez-vous adresser au Service Juridique de IDB Holding pour obtenir le soutien nécessaire.