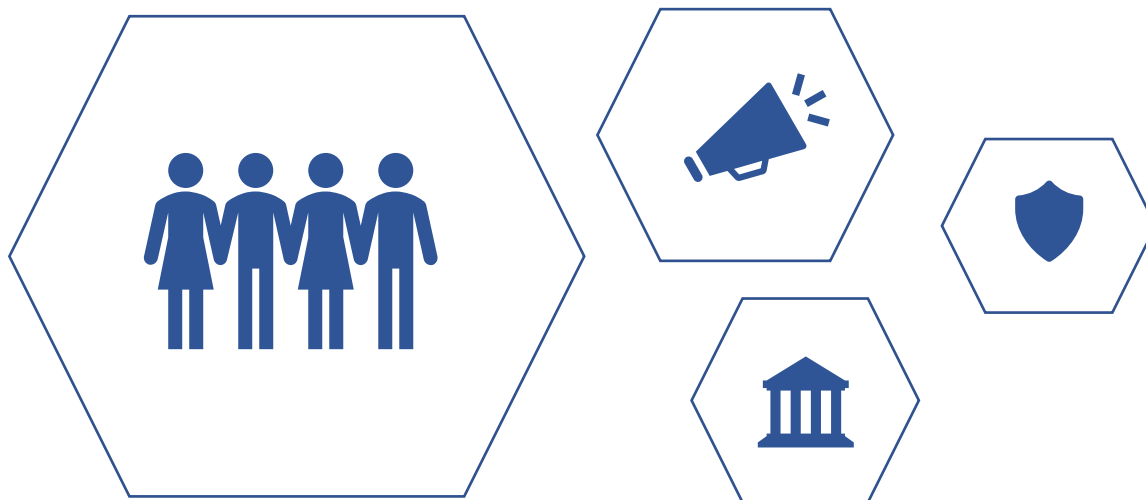


PROCEDURE RELATIVE AU DISPOSITIF D'ALERTE

VERSION 2023

REFERENCE : V1-2023

REDIGE ET EDITE PAR LA DIRECTION JURIDIQUE ET COMPLIANCE



SOMMAIRE

I.	Préambule	3
II.	Périmètre d'application et accès à la procédure	4
III.	L'étendue du dispositif	4
IV.	La personne à l'origine du Signalement.....	5
V.	Qui peut faire un Signalement ?.....	6
VI.	Le responsable du Dispositif.....	6
VII.	Processus de Signalement.....	6
VIII.	La protection de l'Auteur : lanceur d'Alerte.....	10
IX.	Les contrôles internes.....	11
X.	Le reporting du Dispositif d'Alerte	11
XI.	La conservation des données et la confidentialité.....	12
XII.	Utilisation de bonne foi du Dispositif.....	13
XIII.	Signalement Externe.....	13

I. PREAMBULE

La présente Procédure a pour finalité d'expliciter le Dispositif d'alerte tel que prévu par la réglementation en vigueur, à savoir :

LOI SAPIN II ET LOI WASERMAN

- ➔ 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 (ci-après dénommée la « loi Sapin II ») ;
- ➔ La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (ci-après dénommée la « loi Wasserman ») ;
- ➔ Le 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 (qui a abrogé le 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'Etat).

DEVOIR DE VIGILANCE

- ➔ La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (ci-après la « Loi relative au devoir de vigilance »).

La Procédure a, notamment, pour objet :

- De définir le champ d'application du Dispositif et les objectifs poursuivis ;
- De préciser les modalités de fonctionnement de celui-ci et des faits susceptibles d'entrer dans le champ du Dispositif ;
- De présenter les garanties offertes par ce Dispositif.

Ce dispositif d'alerte actuel met fin à l'ancien dispositif de l'entreprise. Les Signalements ne peuvent donc plus être réalisés vers l'adresse email précitée.

DEFINITIONS

« **Alerte(s)** » : par « Alerte(s) », on entend le Signalement qui remplit toutes les conditions de la présente Procédure. Le Signalement est donc qualifié d'Alerte lorsque toutes les conditions de la Procédure sont réunies.

« **Auteur** » : par « Auteur », on entend la personne qui dépose un Signalement sur la Plateforme.

« **Destinataire(s)** » : par « Destinataire(s) », on entend la personne qui recueille et traite le Signalement déposé par l'Auteur, sur la Plateforme.

« **Dispositif** » : par « Dispositif », on entend le dispositif d'alerte interne permettant de recueillir et de traiter les signalements déposés, par l'Auteur, sur la Plateforme.

« **Plateforme** » : par « Plateforme », on entend le dispositif d'alerte en ligne proposé par la société VISPATO¹. Cette Plateforme permet à l'entreprise de recueillir et de traiter les Signalements. L'utilisation de la Plateforme est définie à l'article VII ci-dessous.

« **Procédure** » : par « Procédure », on entend le présent document qui décrit, notamment, les modalités d'application et de mise en œuvre du Dispositif.

¹ <https://www.vispato.com/fr/>

« **Signalement(s)** » : par « Signalement(s) », on entend tout fait et/ou information qui serai(en)t signalé(s) via la Plateforme définie à l'article VII ci-dessous.

II. PERIMETRE D'APPLICATION ET ACCES A LA PROCEDURE

La Procédure et le Dispositif s'appliquent à l'ensemble des salariés et collaborateurs de l'entreprise (y compris au sein des sociétés qu'il contrôle, au sens de l'article L233-1 et suivants du Code de commerce). Pour les salariés et collaborateurs, ce Dispositif est un moyen complémentaire aux autres modes de signalement existants : par la voie hiérarchique, auprès du service des ressources humaines et auprès des organes de représentation du personnel.

La Procédure et le Dispositif sont également applicables à tout tiers tel que visé par l'article V de la Procédure dans le cadre de l'exercice du devoir de vigilance.

L'entreprise garantit la diffusion de la Procédure à tous et par tout moyen assurant une publicité suffisante, notamment par voie de notification, affichage ou publication et également, par voie électronique sur le site internet de l'entreprise accessible à l'adresse suivante : <https://glacierenarbonnaise.fr/> rubrique « Alerte » (en bas de la page d'accueil). Un renvoi vers l'adresse URL ci-dessus est prévu sur les sites internet des filiales de l'entreprise.

L'accès à cette Procédure est également possible via le Portail interne de l'entreprise.

Aussi, l'accès à cette Procédure fait l'objet de publicité interne et externe.

III. L'ETENDUE DU DISPOSITIF

a. Les objectifs poursuivis

Le Dispositif est mis en place par l'entreprise afin de permettre le Signalement des actes et/ou comportements pouvant porter atteinte à l'intégrité et/ou au droit des personnes, affecter l'activité du Groupe ou engager gravement sa responsabilité. Le Dispositif mis en œuvre par l'entreprise permet de garantir à l'Auteur de l'Alerte une totale confidentialité ainsi que l'absence de répercussions à son égard lorsqu'il est de bonne foi.

b. Les domaines concernés par le Dispositif

Le Dispositif a pour finalité le traitement de Signalements relatifs à :

- ⇒ Un crime, un délit ;
- ⇒ Une menace ou un préjudice grave 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 l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Les Signalements peuvent ainsi porter sur tout manquement ou incident relatifs notamment, mais pas seulement, aux domaines suivants :

- ⇒ Droits humains (exemple : travail des enfants) ;
- ⇒ Libertés fondamentales (exemple : violation du droit de grève reconnu comme une liberté fondamentale pour le salarié) ;
- ⇒ Santé et sécurité des personnes (exemple : risques psychosociaux comme la surcharge de travail) ;
- ⇒ Environnement (exemple : pollution) ;
- ⇒ Sécurité et conformité des produits (exemple : risque sanitaire) ;
- ⇒ Corruption, fraude, vol, escroquerie, blanchiment ;
- ⇒ Pratiques anticoncurrentielles (ententes anticoncurrentielles par exemple) ;
- ⇒ Harcèlement moral ou physique, discrimination, travail forcé, atteinte à la liberté syndicale ;
- ⇒ Protection des données personnelles (fuite de données de grande ampleur par exemple) ;
- ⇒ Sanctions internationales et embargos ;
- ⇒ Non-respect du Code de conduite de l'entreprise.

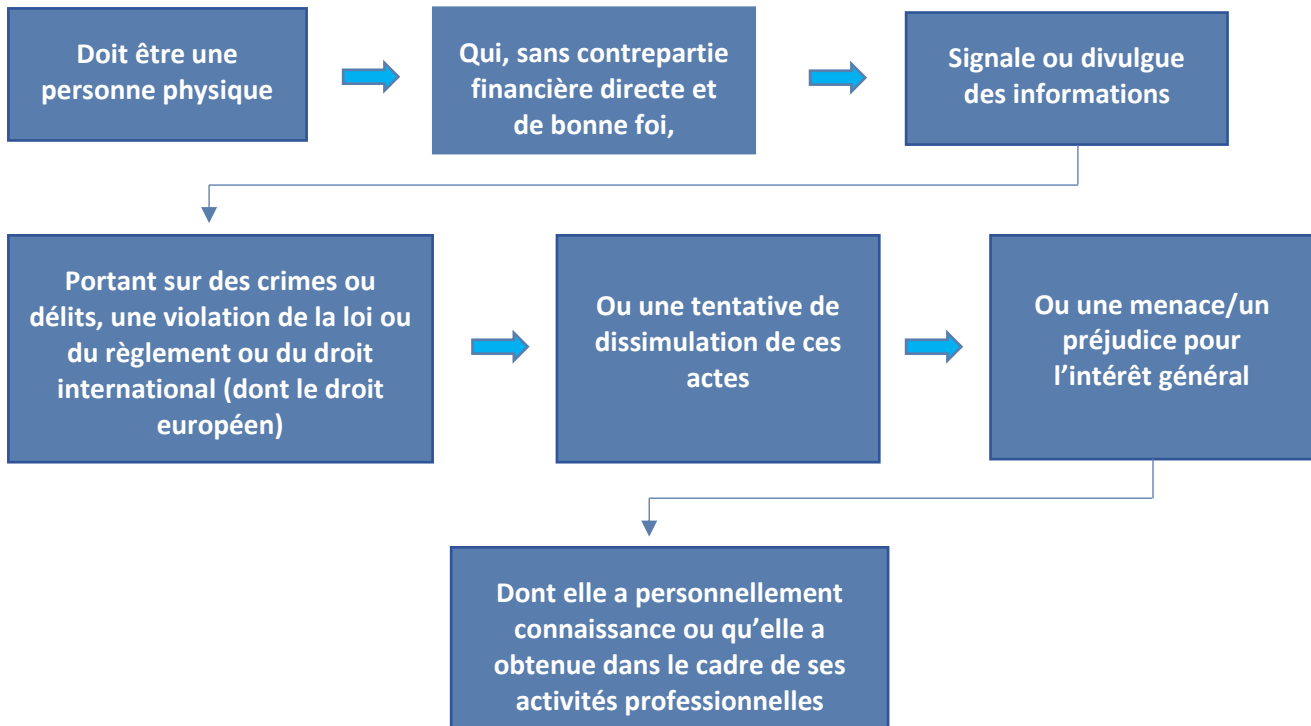




Les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au **secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat** sont exclus du champ d'application du Dispositif.

IV. LA PERSONNE A L'ORIGINE DU SIGNALEMENT

La personne à l'origine du Signalement :



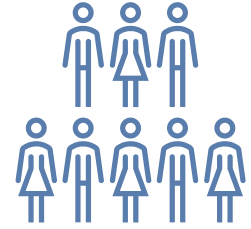
Cela étant présenté, les précisions suivantes sont à apporter :

- ⇒ La personne qui signale n'est pas nécessairement le dénonciateur des manquements constatés, elle ne peut être qu'un « informateur » sur ceux-ci ;
- ⇒ La personne qui signale ne doit pas recevoir une contrepartie financière directe en échange de son Signalement ;
- ⇒ La personne qui signale peut signaler autant la commission des faits que leur dissimulation ;
- ⇒ La personne qui signale peut signaler, au-delà des faits dont elle a eu personnellement connaissance, les faits dont elle a eu connaissance indirectement dans son cadre professionnel (via des salariés, actionnaires, collaborateurs extérieurs, contractants, sous-traitants...) ;
- ⇒ Les Signalements doivent porter sur des faits qui se sont produits ou qui sont manifestement susceptibles de se produire dans l'entité concernée.

V. QUI PEUT FAIRE UN SIGNALEMENT ?

La faculté de faire un Signalement appartient :

- ➔ 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 ;
- ➔ Aux actionnaires et aux coopérateurs, aux associés et aux titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de la société concernée ;
- ➔ Aux membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance ;
- ➔ Aux collaborateurs extérieurs et occasionnels ;
- ➔ 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 ;
- ➔ A tout tiers, pour les manquements liés au devoir de vigilance.



Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un Signalement est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.²

VI. LE RESPONSABLE DU DISPOSITIF

Les Signalements seront centralisés, recueillis et traités pour toutes les filiales et/ou sociétés contrôlées par l'entreprise, au niveau de l'entreprise.

Le responsable du Dispositif est le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise.

En fonction de la typologie du Signalement, les Destinataires de ces Signalements devant les recueillir et les traiter seront les suivants :

- La Direction des Ressources Humaines de l'entreprise
- La Direction Juridique et Compliance de l'entreprise

Chaque Destinataire du Signalement devra le traiter de manière confidentielle, sérieuse, complète et impartiale.

VII. PROCESSUS DE SIGNALEMENT

a. Accès à la Plateforme de déclaration en ligne

L'entreprise a sélectionné la Plateforme sécurisée « Vispato » pour recueillir, traiter et gérer l'ensemble des échanges et informations relatifs aux Signalements.

Le lien URL renvoyant vers cette Plateforme de Signalement, accessible à tous, est le suivant : <https://signalements-even.vispato.com/>.

² Article 12-1 I. de la loi Sapin II

L'accès à cette Plateforme est également possible via le Portail interne de l'entreprise.

Aussi, l'accès à cette Plateforme fait l'objet de publicité interne et externe.

La Plateforme est également disponible en scannant le QR Code suivant :



Cette Plateforme est disponible :

- 7 jours sur 7 et 24h/24 (hors période de maintenance) ;
- Quel que soit le pays de localisation de l'Auteur du Signalement ;
- En français et en anglais.

b. Nature écrite du Signalement

Les Signalements déposés sur la Plateforme citée en a) ci-dessus doivent être réalisés exclusivement par écrit.

c. Le contenu du Signalement

Tout Signalement doit contenir les informations suivantes :

- L'identité, l'adresse e-mail et la fonction de l'Auteur du Signalement sauf dans le cas où la personne qui signale souhaite déposer son Signalement de manière anonyme ;
- Le cas échéant, si une personne fait l'objet d'un Signalement, l'identité et la fonction de cette personne ;
- L'objet du Signalement ;
- Une description des faits signalés (la description des faits doit être précise et exacte. Tout élément de contexte utile à la compréhension des faits doit être indiqué) ;
- Toutes informations ou documents de nature à étayer le Signalement et la gravité des faits signalés.
- La confirmation de l'Auteur du Signalement de la prise de connaissance de la présente procédure avant de déposer son Signalement.

d. Recueil du Signalement

A la suite de chaque Signalement déposé sur la Plateforme susvisée, l'Auteur du Signalement sera informé par écrit, via la Plateforme, de la réception de son Signalement dans un délai de **sept jours ouvrés à compter de la réception**.



Accusé de réception dans un délai de 7 jours ouvrés après le signalement

e. Modalités d'accès à la Plateforme par l'Auteur, suite au dépôt de son Signalement

Après le dépôt du Signalement, un lien URL pour consulter le Signalement et un mot de passe seront attribués à l'Auteur via la Plateforme. Avec ce lien et le mot de passe (données d'accès), une boîte de dialogue sécurisée et chiffrée sera créée afin que l'Auteur de du Signalement puisse prendre connaissance de l'avancement du dossier et répondre à d'éventuelles questions. Il appartient à l'Auteur du Signalement de régulièrement se connecter à cette boîte de dialogue. Les échanges se feront exclusivement dans le cadre de cette boîte de dialogue sécurisée et chiffrée.

Sans les données d'accès, l'Auteur du Signalement ne pourra pas accéder au Signalement déposé, à son état d'avancement et le cas échéant, répondre aux questions posées. En conséquence, les données d'accès sont à conserver par l'Auteur du Signalement dans un endroit sécurisé, qui dispose de la faculté de les télécharger.

Par ailleurs, les Auteurs de(s) Signalement(s) peuvent exporter leur(s) Signalement(s) au format PDF à des fins de preuve de dépôt de ce(s) Signalement(s) si besoin.

f. Analyse de recevabilité

Hormis le cas où le Signalement est anonyme, l'Auteur devra transmettre en même temps que son Signalement, tout élément justifiant qu'il appartient à l'une des catégories de personnes mentionnées au V ci-dessus.

Le Destinataire du Signalement devra vérifier, que :

- Le Signalement entre dans le champ d'application de la présente Procédure (sauf si le Signalement est anonyme) ;
- Les allégations sont suffisantes ;
- Les allégations sont exactes.

Le Destinataire pourra demander tout complément d'information à l'Auteur.

Le Destinataire communique par écrit via la Plateforme, à l'Auteur, dans un délai raisonnable n'excédant pas **trois mois à compter de l'accusé de réception du Signalement ou, à défaut d'accusé de réception, trois mois à compter de l'expiration d'une période de sept jours ouvrés suivant le Signalement**, des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du Signalement ainsi que sur les motifs de ces dernières.



Communication à l'Auteur dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'AR. A défaut d'AR, 3 mois à compter de l'expiration d'une période de 7 jours suivant le Signalement.

Le Signalement est anonyme

Pour les Signalements reçus de façon anonyme, les suites données à ce Signalement sont les suivantes : le Signalement sera pris en compte par le Destinataire et fera l'objet d'une analyse. Toutefois, si à un stade avancé de l'analyse, il apparaît au Destinataire du Signalement que la connaissance de la personne est indispensable pour mener l'analyse à son terme, l'entité pourra exiger de l'Auteur, la divulgation de son identité. Il est rappelé dans ce cas que l'identité de l'Auteur ne sera connue que du Destinataire du Signalement sauf besoin d'une communication plus large. L'Auteur sera alors informé des personnes ayant connaissance de son identité afin qu'il puisse donner son consentement au préalable.

Le Signalement est déclaré irrecevable à l'issue de l'analyse de recevabilité

Le Destinataire informera l'Auteur, via la Plateforme, des raisons pour lesquelles son Signalement est irrecevable (par exemple : le signalement n'entre pas dans le champ du Dispositif, irrespect de la Procédure, allégations inexactes ou infondées ou lorsque le Signalement est devenu sans objet). Les suites données à ce type de Signalement sont les suivantes : le Signalement est clôturé.

Lorsque le Signalement est déclaré recevable et que les allégations paraissent avérées, le Signalement est qualifié d'Alerte.

Le Destinataire met en œuvre les moyens à sa disposition pour remédier à l'objet de l'Alerte.

g. Instruction de l'Alerte

Toute personne qui serait visée par l'Alerte doit être informée, dans un délai raisonnable et au plus tard dans un délai d'un mois à compter du début du traitement de l'Alerte par le Destinataire, du dépôt d'une Alerte la concernant par email ou par le biais du service des Ressources Humaines. Un accès au Signalement déposé au sein de la Plateforme pourra lui être octroyé.

La personne visée par l'Alerte doit également être informée par le Destinataire, des données la concernant. Dans ce cadre, elle doit notamment être informée :

- ⇒ Des faits qui lui sont reprochés,
- ⇒ De la liste des personnes informées de l'Alerte la concernant (sauf l'Auteur de l'Alerte),
- ⇒ Des modalités d'instruction et de clôture de l'instruction de l'Alerte,
- ⇒ Des modalités d'exercice de ses droits d'accès et de rectification.

En revanche, lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'Alerte, la personne visée par l'Alerte n'est informée qu'après l'adoption de ces mesures.

Ensuite, le Destinataire conduit sans délai une instruction interne de l'Alerte permettant de vérifier la réalité des faits et de déterminer les suites à donner à l'Alerte.

Selon la nature et le détail des éléments fournis par l'Auteur de l'Alerte, le Destinataire peut décider de mener des investigations complémentaires qu'il peut confier à des services internes (ressources humaines, fraudes, audit,...), ou à des experts externes (avocats, enquêteurs privés, etc).

Dans cette hypothèse, seules les données nécessaires à la vérification et au traitement de l'Alerte sont transmises aux services internes et/ou experts externes. Ces derniers doivent garder les informations communiquées strictement confidentielles.

A l'issue des opérations de vérification et de traitement de l'Alerte (y compris les investigations complémentaires s'il y en a), un rapport d'enquête est transmis au Destinataire par les personnes sollicitées. Ce rapport est assorti des documents et informations collectés lors de ces investigations.

Ensuite, le Destinataire décide des suites à donner à l'Alerte, avec, le cas échéant, la Direction des Ressources Humaines et/ou la Direction Générale de l'entreprise dans l'hypothèse où la gravité de l'Alerte le justifie. Cette décision est prise sur la base du/des rapport(s) d'enquête et des documents et informations réunis lors de l'instruction.

Les suites données à l'Alerte peuvent être, sans être exhaustives, les suivantes :

- Classement sans suite ;
- Sanctions disciplinaires ;
- Conformément à l'article 5 de la Loi Wasserman, transmission de l'Alerte à l'autorité judiciaire.³

En dernier lieu, dans un délai raisonnable, l'Auteur de l'Alerte et la personne qui serait visée par l'Alerte sont informés par le Destinataire des suites données à l'Alerte.

³ Conformément à l'article 5 de la Loi Wasserman, il est précisé que « les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci. Ils peuvent toutefois être communiqués à l'autorité judiciaire, **dans le cas où les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements sont tenues de dénoncer les faits à celle-ci [...]** »

h. Intégrité et confidentialité⁴

L'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans le cadre d'un Signalement, notamment l'identité de l'Auteur du Signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers qui y est mentionné, sont garanties.

L'accès aux informations recueillies dans le cadre d'un Signalement est interdit aux membres du personnel autres que ceux autorisés et prévus par l'article VI de la présente Procédure.

Devront être transmis sans délai aux membres prévus à l'article VI de la présente Procédure, des Signalements reçus par d'autres personnes ou services.

Les éléments de nature à identifier l'Auteur ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci. Ils peuvent toutefois être communiqués à l'autorité judiciaire, dans le cas où les personnes chargées du recueil ou du traitement des Signalements sont tenues de dénoncer les faits à celle-ci. L'Auteur en est alors informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire. Des explications écrites sont jointes à cette information.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un Signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'Alerte.

VIII. LA PROTECTION DE L'AUTEUR : LANCEUR D'ALERTE

L'Auteur d'une Alerte qui répond aux conditions définies par la présente Procédure, bénéficie du statut de lanceur d'Alerte.

Dans ce cadre et conformément à la réglementation en vigueur, le lanceur d'Alerte est irresponsable pénalement (article L122-9 du Code pénal). Le lanceur d'Alerte n'est également pas civilement responsable des dommages causés du fait de son Signalement dès lors qu'il avait un motif raisonnable de croire, lorsqu'il y a procédé, que son Signalement était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

A ce titre, le lanceur d'Alerte ne peut faire l'objet de mesures de représailles, ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures, notamment sous les formes définies à l'article 10-1 de la loi Sapin II (par exemple : suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes, rétrogradation ou refus de promotion, transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail).

La protection relative au lanceur d'Alerte s'applique également aux personnes définies à l'article 6-1 de la loi Sapin II.

⁴ Le fait de divulguer des éléments confidentiels (obtenus dans le cadre du Dispositif) est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende conformément à l'article 9.II de la loi Sapin II.

IX. LES CONTROLES INTERNES

Typologie de contrôle	Contenu du contrôle	Procédure applicable
Contrôles niveau 1	<p>Des contrôles de niveau 1 seront effectués pour contrôler le déploiement et la correcte application de la Procédure et porteront, notamment, sur :</p> <ul style="list-style-type: none">• L'accessibilité du canal de réception des Signalements ;• La communication interne de la Procédure ;• L'émission d'accusés de réception ;• L'analyse de recevabilité du Signalement ;• La clôture de l'investigation ;• Les sanctions et plans d'actions mis en place ;• Le respect de la confidentialité et de l'anonymat ;• Le suivi des mesures de protection mises en place.	<p>Ces contrôles sont formalisés et documentés.</p> <p>Ils sont effectués par le Responsable du Dispositif conformément aux fréquences mentionnées aux plans de contrôles.</p>
Contrôles niveau 2	<p>Les contrôles niveau 2 portent sur un contrôle régulier de la correcte réalisation des contrôles de niveau 1, sur la base d'échantillonnages représentatifs de dossiers.</p>	<p>Les contrôles de niveau 2 sont effectués par la Direction Juridique et Compliance de l'entreprise et font l'objet d'un plan de contrôle formalisé décrivant notamment le périmètre des contrôles, les rôles et responsabilités, la fréquence, les modalités d'échantillonnage, la formalisation attendue, le suivi des anomalies et les plans d'actions associés.</p>
Contrôles niveau 3	<p>Des contrôles niveau 3 seront réalisés par la Direction des Audits de l'entreprise.</p>	

Tout Signalement qui ferait apparaître un comportement frauduleux ou une défaillance majeure du contrôle interne donnera lieu à des mesures et recommandations appropriées.

Dans le cadre des contrôles (niveaux 1, 2 et 3), les collaborateurs réalisant les contrôles internes (de par leurs missions) pourront accéder aux informations transmises dans les Signalements ou dans les Alertes, et dans les dossiers de traitements.

Les résultats des contrôles (niveaux 1, 2 et 3) feront l'objet d'une information auprès du Comité de Direction de l'entreprise via le rapport de contrôles a minima une fois par an.

X. LE REPORTING DU DISPOSITIF D'ALERTE

Il est régulièrement porté à la connaissance du Comité de Direction de l'entreprise par la Direction Juridique et Compliance de l'entreprise, sans violation des obligations du secret de l'anonymat, du nombre de Signalements reçus (via la Plateforme VISPARTO) ainsi que des suites données aux Signalements et notamment des mesures mises en place pour remédier aux Alertes recueillies.

XI. LA CONSERVATION DES DONNEES ET LA CONFIDENTIALITE

Les données collectées via le Dispositif sont traitées conformément à la réglementation en vigueur en matière de protection des données à caractère personnel et notamment aux exigences du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (dénommé « RGPD »).

Toutes les précautions nécessaires sont prises pour préserver la sécurité des données lors de leur collecte, de leur communication ou de leur conservation.

Les traitements de données personnelles sont mis en œuvre via le Dispositif pour répondre aux finalités suivantes :

- Recueillir et traiter les signalements visant à signaler un manquement à une règle spécifique ;
- Effectuer les vérifications, enquêtes et analyses nécessaires ;
- Définir les suites à donner au signalement ;
- Assurer la protection des personnes concernées ;
- Exercer ou défendre des droits en justice.

Ces traitements sont nécessaires pour répondre aux obligations légales définies par la Loi Sapin II et la Loi relative au devoir de vigilance.

a. Données personnelles collectées et traitées

L'entreprise s'assure que seules les informations pertinentes et nécessaires au regard des finalités du traitement sont collectées et/ou conservées dans le Dispositif.

Il peut s'agir des données suivantes :

- Données d'identité, fonctions, coordonnées (numéro de téléphone, adresse mail...) de l'Auteur ;
- Données d'identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil et/ou dans le traitement de la demande ;
- Données d'identité, fonctions et coordonnées des personnes visées par le Signalement et des éventuels témoins ;
- Données relatives aux faits signalés ;
- Éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés (analyse préliminaire du Signalement, puis le cas échéant, traitement et instruction de l'Alerte).

L'entreprise peut également collecter indirectement des données personnelles qui seraient fournies par d'autres déclarants, supérieurs hiérarchiques, personnes impliquées et d'autres personnes autorisées participant à l'instruction d'une question / d'un Signalement.

L'entreprise (responsable de traitement) utilise la Plateforme de la société VISPARTO (prestataire qui traite des données à caractère personnel pour le compte du responsable du traitement). Dans ce cadre, les Parties ont signé un accord de traitement de données à caractère personnel (conformément à l'article 28 du RGPD) relatif au système d'alerte VISPARTO.

b. Durées de conservation des données personnelles

A titre préliminaire, il est ici précisé que les durées de conservation retenues dans le cadre de la présente Procédure sont pour partie celles décrites dans le référentiel de la CNIL « relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alerte » en date du 06/07/2023.

Les données personnelles relatives à un Signalement considéré comme n'entrant pas dans le champ du Dispositif (Signalement irrecevable) seront conservées en archivage intermédiaire le temps strictement proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires et/ou à des fins probatoires dans l'optique d'un contrôle ou d'un contentieux éventuel, ou encore à des fins de réalisation des audits de qualité des processus de traitement des signalements.

Les données personnelles relatives à un Signalement considérées comme entrant dans le champ du Dispositif sont conservées en base active jusqu'à la prise de la décision définitive sur les suites à donner.

Les données personnelles relatives à un Signalement considéré comme entrant dans le champ du Dispositif (=une Alerte) et donnant lieu à une suite :

- Si aucune procédure disciplinaire ou contentieuse n'est engagée à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'Auteur d'une Alerte abusive : les données collectées seront conservées pendant une durée d'un (1) an maximum en base active ; aux fins d'assurer la protection du lanceur de l'Alerte et de permettre la constatation des infractions continues.
- Si une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'Auteur d'une Alerte abusive : les données relatives à l'Alerte seront conservées en base active jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

Dans les deux cas, ces données seront ensuite conservées sous forme d'archivage intermédiaire, le temps strictement proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires et/ou à des fins probatoires dans l'optique d'un contrôle ou d'un contentieux éventuel, ou encore à des fins de réalisation des audits de qualité des processus de traitement des signalements.

A l'issue des durées de conservation exposées ci-avant, les données personnelles seront supprimées de façon sécurisée de tous les serveurs ou anonymisées. En effet, les données relatives aux signalements peuvent être conservées au-delà de la durée nécessaire pour leur traitement et pour la protection des parties prenantes à la condition que les personnes physiques concernées n'y soient ni identifiées ni identifiables.

c. Droits sur les données personnelles

Dans le cadre des traitements que l'entreprise effectue sur les données personnelles détaillées ci-avant, les personnes concernées disposent des droits suivants : droit d'accès, de modification, de suppression, de limitation, d'opposition. Ces droits peuvent être exercés en contactant le délégué à la protection des données (DPO) de l'entreprise à l'adresse email suivante : dpo@even.fr.

d. Données non personnelles

Les données non personnelles (tels que des faits signalés ne contenant aucune donnée personnelle et/ou ne pouvant être reliée à une personne physique) suivront les mêmes durées de conservation applicables aux données personnelles et ce, en fonction de leur classification (Signalement irrecevable, Signalement ne donnant lieu à aucune suite, Signalement entrant dans le champ du Dispositif...).

XII. UTILISATION DE BONNE FOI DU DISPOSITIF

L'utilisation du Dispositif doit être réalisée de bonne foi. Ainsi, la personne qui dépose un Signalement sur la Plateforme ne doit pas avoir pour objet de nuire à quiconque, de porter de fausses accusations et/ou d'en retirer un avantage personnel.

L'utilisation abusive du Dispositif (par exemple, un Signalement portant sur des faits dont l'Auteur sait qu'ils sont faux), peut exposer son Auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires le cas échéant.

XIII. SIGNALEMENT EXTERNE

En application de l'article 8.II de la loi Sapin II, toute personne dispose de la faculté alternative de réaliser un signalement externe.

Ce signalement externe peut être réalisé auprès d'autorités externes compétentes à savoir :

- A l'autorité compétente parmi celles désignées par le 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. L'autorité externe compétente diffère selon le domaine concerné par le signalement.
- Au Défenseur des droits, qui l'oriente vers la ou les autorités les mieux à même d'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 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 précitée.

FIN